



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al
cumplimiento de la cuota de empleo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Roxana Carolina Chura Ingalla

ASESOR:

Dr. Eleazar Armando Flores Medina

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2017

Página del Jurado

Castro Rodriguez, Liliam Lesly

Magister

Presidente

La Torre Guerrero, Angel Fernando

Magister

Secretario

Flores Medina, Eleazar Armando

Doctor

Vocal

Dedicatoria

A mis padres por su interminable apoyo y motivación en todo momento de mi vida; cada logro se los debo a ustedes. A Dios porque siempre está conmigo y nunca me deja desfallecer.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y a Dios por estar a mi lado en cada etapa de mi vida, y por ser la persona que soy ahora. Cada segundo de mi vida se los debo, la comprensión y el amor brindado son tesoros que añorare por toda la vida.

Declaración De Autenticidad

Yo, Roxana Carolina Chura Ingalla, con DNI N° 70050578, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de marzo de 2018

Roxana Carolina Chura Ingalla

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

La Autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración De Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
I INTRODUCCIÓN	1
Aproximación Temática	3
Trabajos Previos	6
Teorías relacionadas al tema	7
Formulación del Problema	38
Problema General	38
Problema Específico 1	38
Problema Específico 2	38
Justificación del Estudio	38
Objetivos	40
Objetivo General	40
Objetivo Específico 1	40
Objetivo Específico 2	40
Supuestos Jurídicos	40
Supuesto General	40
Supuesto Específico 1	40
Supuesto Específico 2	40
II MÉTODO	41
2.1 Tipo De Estudio	42
2.2 Diseño de Investigación	42
2.3 Caracterización de Sujetos	43

2.4 Población Muestra	44
2.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	45
2.6 Método de Análisis de Datos	47
2.7 Unidad de Análisis de Categorización	48
2.8 Aspectos Éticos	49
 III RESULTADOS	 50
3.1 Análisis de Entrevistas	51
3.2 Análisis Estadísticos	69
 IV DISCUSIÓN	 74
4.1 Discusión con los Objetivos y Supuestos	75
4.2 Discusión con los Trabajos Previos	77
4.3 Discusión con los Entrevistados	79
 V CONCLUSIÓN	 82
 VI RECOMENDACIONES	 84
 VII REFERENCIAS - ANEXOS	 86
7.1 Referencias	87
7.1.1 Fuentes Primarias	87
7.1.2 Fuentes Secundarias	87
7.2 Anexos	92
7.2.1 Instrumentos	92
7.2.2 Validación De Instrumentos	96
7.2.3 Matriz De Consistencia	103
7.2.4 Fichas De Entrevistas	106

Índice de tablas

Tabla 1 Porcentaje respecto a la cuota de empleo en varios países	24
Tabla 2 Estadística de cuadro Lima - 2013	30
Tabla 3 Estadística de cuadro Lima - 2014	30

Tabla 4: Estadística de cuadro Lima - 2015	31
Tabla 5 Estadística de cuadro Lima - 2016	31
Tabla 6 Estadística de cuadro Perú - 2013	32
Tabla 7 Estadística de cuadro Perú - 2014	33
Tabla 8 Estadística de cuadro Perú - 2015	34
Tabla 9 Estadística de cuadro Perú - 2016	35
Tabla 10 Caracterización de sujetos	43
Tabla 11 Categorización de sujetos	44

Índice de figura

Figura 1 Políticas y Normas	36
------------------------------------	-----------

Resumen

El presente trabajo de investigación consistió en el análisis de la afectación al derecho al trabajo de la persona con discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo. Como muestra se estudió a las personas con discapacidad y personal del área de recursos humanos. Se buscó conocer si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo generó la afectación al derecho al trabajo, como consecuencia por qué las empresas no contrataron a personas con discapacidad tal como está estipulado en la norma; y saber cómo el Estado cumplió con su rol de fiscalizador respecto a la cuota de empleo

Palabras claves: Derecho al trabajo, persona con discapacidad, cuota de empleo.

Abstract

The present research work consisted in the analysis of the impact on the right to work of the person with disability to fulfill the employment quota. How to study people with disabilities and personnel in the area of human resources. It was sought to know if the lack of compliance with the employment quota generated the affectation to the right to work, as a consequence of what companies did not hire people with disabilities as stipulated in the norm; and to know how the State fulfilled its role as auditor with respect to the employment quota.

Key Words: Right to work, person with disability, employment quota.

I.- INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación, tiene como objetivo ver como se está llevando a cabo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad ya que desde el año 2012 se aprobó la Ley N° 29973, en donde se establece varios puntos a favor de las personas con discapacidad.

Si bien el estado peruano con la promulgación de la ley respecto al ámbito laboral que las personas con discapacidad tienen las mismas cualidades que los demás; por tanto, en su artículo 49° estipula la cuota de empleo que ha de realizarse tanto para el sector privado y público, siendo respectivamente que por más cincuenta trabajadores se debe tener un 3% de personas con discapacidad, en cambio en el sector publico señala que por la cantidad de sus trabajadores se debe tener un 5% de personas con discapacidad.

Notamos, que la contratación hacia este sector de personas no ha sido bien beneficiada para la obtención de un empleo, por qué decimos esto cuando se aprecia a una persona con discapacidad trabajando mayormente es una persona con una deficiencia física, es decir, una persona coja, o en silla de ruedas, con retardo mental leve.

Existe otra población de personas con discapacidad que son los sordos, los invidentes, entre otros; este grupo también puede desempeñarse adecuadamente y hasta ofrecer más beneficios ya que al ser sordo su concentración es total y encima su rendimiento es eficaz, un invidente puede ser recepcionista al área de contestar llamadas, es más existen programas que los ayudan.

Pero, ciertas empresas no ven que sea una buena inversión la contratación de personas con discapacidad ya que en algunas las infraestructuras no son las adecuadas no habiendo una rampa de acceso o ascensores.

Si bien la inversión será grande, estoy segura que los beneficios también, son personas que tienen ganas de trabajar son aquellas que se desenvuelven más, tienen todas las ganas de desenvolverse, valerse por su mismas y no depender de sus familias sino ser un aporte a ellas.

Aún la sociedad los ve como una población vulnerable, sintiéndose discriminados por ello; en su conjunto no todos lo ven de esa manera pero hay sectores que aun los tratan como personas que no son útiles sino que traen más trabajo a uno. Hay que cambiar ese pensamiento y crear áreas para que se puedan desenvolver adecuadamente.

Antiguamente, eran discriminados se les consideraban personas no aptas, no tenían consideración hacia ellas sino más bien eran un problema que existía en la sociedad, cambiar la mentalidad de las personas con el pasar de los años ha sido difícil pero no imposible.

La sociedad está tomando conciencia de las personas con discapacidad, sin embargo, es una ínfima población que los apoya y existen varias personas con discapacidad que no tienen un empleo y es mas muchos son de bajos recursos económicos, por ello la necesidad de ayudarlos. Muchos podrían decir que porque se les favorece a ellos y nosotros también tenemos derechos, es cierto pero son una población que aún no es reconocida en su totalidad aun los discriminan.

Aproximación Temática

El presente trabajo de investigación, busca analizar la falta de empleo para las personas con discapacidad, existiendo una ley que ampara el derecho laboral a las personas con discapacidad, en dicha ley se establece la cuota de empleo que debe de tener en cuenta las empresas privadas como estatales respecto a la contratación de personas discapacitadas.

Con el objeto que las entidades privadas respeten el cumplimiento de la cuota de empleo establecido en la Ley N° 29973 denominada “Ley de la Persona con Discapacidad”, estipulada en el artículo 49; y con ello, salvaguardar el bienestar de las personas con discapacidad.

Si bien, nuestro país desde hace años viene realizando campañas para que las personas con discapacidades puedan insertarse a la sociedad, por ello se habla de la inclusión laboral para los discapacitados. En el año 2012 se implementó la Ley

N° 29973, creándose varios aspectos para el desempeño de las personas con discapacidades, notamos que en la actualidad la inclusión a las persona discapacitadas se ha dado en gran medida, no siendo completa originando que no puedan desenvolverse adecuadamente y ser útiles a la sociedad.

Las personas con discapacidades se han visto afectadas desde tiempo atrás respecto al tema de su status, ya que antiguamente no eran personas respetadas sino denigradas, no se les reconocía nada pero con el pasar del tiempo hemos notado que ha ido cambiando esta concepción y tratando de incluir a la sociedad a las personas con discapacidad.

Desde años se viene luchando por la igualdad de sus derechos; por ello, la Convención respecto a los Derechos de las personas con discapacidad conformada por varios países, consigue consolidar una norma, con la finalidad que se dé la inclusión, la valoración de sus derechos, y logrando que sean parte de la sociedad.

En todo el mundo se observa que la cantidad de personas con discapacidad están obteniendo reconocimiento; sin embargo, esta inclusión aún sigue en proceso no se ha realizado a un cien por ciento. La mayoría de personas aún cree que no son capaces de realizar ciertas función puede ser que si para determinadas áreas, pero ello no quita que se puedan desempeñar bien en otras áreas hasta lograr un excelente trabajo.

En nuestro país se ha notado un leve cambio con la aceptación de contratar a personas con discapacidad, sin embargo es muy poco aun la aceptación de ellos, y hasta veces muy difícil.

Apreciamos, un caso que ocurrió en el Perú donde el señor Edwin Béjar Rojas, abogado de profesión como toda persona decidió postular en el 2009 a una convocatoria organizada por el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM), como Fiscal Adjunto Provincial del Pool de Fiscales del Cusco. El incidente ocurrido es cuando el CNM toma conocimiento de la discapacidad visual del abogado, donde decide separarlo del proceso de selección argumentando en primer punto que no podría rendir el examen de selección por su condición, y segundo objetaron en que no lograría realizar las labores como Fiscal Adjunto.

Es así, que el abogado indignado por los hechos ocurridos presenta una demanda de Amparo hacia el CNM especificando que se le está violando el derecho constitucional que todos somos iguales ante la ley y además se le discrimina laboralmente por la condición de ser una persona con discapacidad. Dando trámite a su demanda, en primera instancia el tercer juzgado Civil de Cusco declara fundada la demanda del señor ordenando que se le vuelva a rendir el examen escrito y respecto al resultado obtenido, se le incorpore en el proceso de selección.

El CNM toma conocimiento de la decisión tomada por el juzgado, por ello decide apelar el fallo; en consecuencia la Primera Sala Civil de la Corte Superior del Cusco en segunda instancia decidió confirmar la sentencia emitida por el juzgado de primera instancia; sin embargo, revocó en un extremo del fallo, donde ordena que sin paralizarse el proceso de selección, se vuelva a rendir el examen escrito al abogado con todos los ajustes adecuados, y de aprobarlo se continué con todas las etapas del proceso de la convocatoria.

Con lo apreciado párrafos arriba, notamos que el Estado está cumpliendo con velar por la protección de los derechos y brindar seguridad a las personas con discapacidad al presentar una demanda; apreciamos que en este caso se hizo valer las leyes pero que hubiera sucedido si el abogado no hubiera optado por demandar, hay muchas personas que no demandan estos actos por la sencilla razón que no tienen el tiempo ni el dinero necesario.

Todos somos capaces desempeñarnos y demostrar que somos aptos para el cargo; siendo una institución pública y además una entidad que se encarga por velar que se cumpla la norma, resulta algo indignante la aptitud tomada por ellos.

Es así que, al apreciar la necesidad de que se protejan y valoren los derechos laborales de todas las personas con discapacidad y que se dé el cumplimiento de la cuota de empleo por las instituciones privadas como públicas para el desempeño de ellos y poder tener un adecuado futuro como todos; más allá de que se les favorezca las personas con discapacidad poseen todo lo necesario para servir a su país en el rol que deseen desempeñarse.

Trabajos Previos

Antecedentes Nacionales

Cortéz (2015) en la tesis titulada “Análisis de las Principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad” para obtener el grado de magister de la Universidad Católica del Perú, señala que desde hace varios años se viene desarrollando programas para la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad - discapacitados, se crearon programas para capacitar a jóvenes; notamos que ha sido de gran ayuda logrando que se puedan desenvolverse en la sociedad y poder conseguir un empleo; sin embargo, las empresas no los contratan.

Antecedentes Internacionales

Recalde (2015) en la tesis titulada “Accesibilidad de las Personas con Discapacidad y la Inclusión Laboral en las Empresas Públicas” para obtener el título de abogado de la Universidad Técnica de Ambato, señala que las empresa públicas no vienen cumpliendo con el porcentaje respecto a la accesibilidad e inclusión laboral estipulada en su norma, ya que no incorporan a las personas con discapacidad en las actividades de la empresa ya sean sobre conocimiento, condiciones físicas y aptitudes individuales.

Rodríguez (2014) en la tesis titulada “El Incumplimiento de la esfera pública en la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad” para obtener el grado de magister de la Universidad Regional Autónoma de los Andes “Uniandes”, señala que aún existe discriminación hacia este grupo de personas, por ello la inclusión laboral se ha visto afecta, a lo largo del tiempo ha ido cambiando significativamente ya que se está dando la inclusión laboral a las personas discapacitadas; sin embargo, queda un largo camino por recorrer.

Lidón (2013) en la tesis titulada “Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer” para obtener el grado de doctorado de la Universidad de Valencia, señala que los derechos humanos respecto a las

personas con discapacidad se ha ido desarrollando a través del tiempo y trayendo consigo un sinfín de igualdades para las personas con discapacidad; haciendo que sean valorados como tal; sin embargo, aún se aprecia un poco desconocimiento sobre estos temas. Unos de los puntos que también tomo en cuenta fue el derecho laboral que tienen las personas con discapacidad, haciendo mención a que se debe valorar y respetar según se establece su normativa; además señala que a su país le falta poder integrar en su totalidad a este grupo de personas a la sociedad.

Lupercio (2011-2012) en la tesis titulada “El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca- Ecuador” para obtener el grado de abogado de la Universidad de Cuenca nos relata que las normativas existen en abundancia, poniendo en manifiesto que todos poseemos los mismos derechos garantizándose su cumplimiento; sin embargo, detalla que en su país existe aún poco manifiesto respecto a las personas con discapacidad habiendo normas que los amparen aún hay un trato inadecuado y discriminación. Señala que el estado ecuatoriano debería de complementar en sí las normas para que no existan contradicciones, y crear programas, entre otras cosas

Teorías relacionadas al tema

Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo se encuentra estipulado en la Constitución Política del Perú en su artículo 22 señalando que el trabajo viene siendo un deber y derecho; asimismo, constituye una base del bienestar social y con ello la realización de la persona. Asimismo en el segundo artículo de la Constitución Política del Perú nos dice que se reconoce el derecho a que toda persona tenga un trabajo libremente.

La ley general de la persona con discapacidad – Ley N° 29973 en su artículo 45 estipula que el derecho al trabajo es la igualdad de condiciones donde las personas deciden libremente o aceptan un puesto de trabajo, con ello teniendo igual de oportunidades y que sus remuneraciones sean equivalentes al trabajo

que se realiza, asimismo, contar con condiciones de trabajos justas, seguras y saludables como todos los trabajadores.

Se debe tener en cuenta que el derecho al trabajo es libre uno tiene la disposición de aceptar o dejarlo, nadie obliga a alguien a trabajar y mucho menos en condiciones inhumanas; todos merecemos un trato justo donde se nos remunere de acuerdo al trabajo que se está realizando. La remuneración es de suma importancia ya que con ellos uno subsiste en el día a día, y es más cuando ya se cuenta con una carga familiar la situación se vuelve más tediosa ya que hay que alimentar a más personas las cuales piden educación, vestimenta entre otros.

Primero definamos que es el trabajo Rosas (2015) nos dice que se puede definir como la aplicación o el ejercicio que surgen de las fuerzas humanas, en su extensión espiritual y material, para que se origine la producción de algo útil. Es así, que todo ello se refiere al contexto donde involucra la acción del hombre con todas sus facultades siendo morales, intelectuales y físicas, en pro de producir en generar un servicio o un bien, entre otros (p. 11).

El trabajo viene hacer la fuerza con la que se realiza la labor, por consiguiente con ello se obtendrá beneficios a favor de crear servicios para el disfrute de la sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos da entender que el trabajo viene hacer un conjunto de actividades humanas, que pueden ser remunerada como no, con ello se originan los bienes o los servicios, para satisfacer las carencias de una sociedad o proporcionar los medios adecuados de sustentos para la personas. EL trabajo se realiza a cambio de un pago ya sea este un salario, sueldo, propinas comisiones, pagos a destajos o pagos en especie.

Borrajó, nos indica que el derecho al trabajo consiste en un conjunto de normas que trata la idea social de justicia; asimismo, regula las relaciones sociales que surgen de la prestación de servicios (2014, p. 93).

Da entender que el derecho al trabajo nació de la idea de justicia para la sociedad, en donde se basaba en la relación de una prestación de servicio donde existe un empleador y un empleado, dando vigencia a que todos merecemos ser retribuidos por el esfuerzo que realizamos.

La persona necesita ser retribuida por el trabajo que realiza, la misma sociedad establece normas para que se cumpla, el trabajo ayuda a que la sociedad circule bien que todo se desarrolle de acuerdo a lo estipulado. Tenemos libertad de fomentar empleo y de conseguir uno para que las relaciones entre los individuos subsistan. Es por ello, que la persona con discapacidad posee los mismos derechos y beneficios para que pueda valerse por sí misma.

Montoya, nos explica que el derecho al trabajo constituye una parte del ordenamiento jurídico encargado por que se regule el aspecto humano del trabajo posteriormente una vez obtenido éste un cierto grado de complejidad; es así en que la estructura del trabajo se transforma en un problema de carácter social político (2013, p.2).

El ordenamiento jurídico es fundamental para el desarrollo de la sociedad y el derecho al trabajo forma parte de ella para que se evidencie que existe una relación con lo social y político respecto al desempeño del trabajo realizado. Todos formamos parte del ordenamiento jurídico por ello, las personas con discapacidad no deben de ser excluidas por el simple hecho que algunos piensen que no pueden rendir como una persona sin discapacidad.

Rosas, hace mención que el Tribunal Constitucional tiene dos conceptos respecto al contenido esencial de este derecho siendo el primero el poder alcanzar un puesto de trabajo y el segundo a no ser despedido siempre y cuando exista una causa justa. Da alusión a que el Estado toma políticas para salvaguardar que la población consiga un trabajo adecuado, y a su vez no poder ser sacado de su lugar de trabajo salvo por causa justa (2015, p.62).

Todos tenemos el derecho acceder a un puesto de trabajo donde se respete nuestro trabajo arduo que realizamos, y con ello obtener una satisfacción tanto personal como económica, y con ella garantizar que no se vean vulnerado cuando ocurre un despido no habiendo causa para ello.

Así, como toda persona tiene derecho al trabajo las personas con discapacidades también poseen el mismo derecho, amparado en la Ley N° 29973, en su artículo 45. La persona con discapacidad hoy en día viene siendo protegida para que se cumplan con sus derechos tienen toda la obligación de poder rendir ante la sociedad el conseguir un trabajo decente, el cual ayudara a su familia a poder subsistir.

Muchas empresas privadas como entidades públicas no están respetando lo que la norma estipula respecto a la contratación de personas con discapacidad, son personas que también han estudiado y tienen las ganas de poder desenvolverse como todos; han hecho todo lo posible para conseguir un lugar en la sociedad pero cuando desean postular mayormente hay trabas y sobretodo es por la infraestructura de la empresa.

Caracteres del Derecho del Trabajo

El autor nos presenta tres caracteres del derecho al trabajo siendo las siguientes:

- **Autonomía del derecho del trabajo**

Montoya (2013) nos dice que se da la autonomía cuando se destaca por su contenido propio respecto a otros que componen el ordenamiento jurídico, teniendo siempre en cuenta las siguientes requisitos, primero que el objeto social de esta regulación ha de ser un elemento comprendido con una peculiaridad bien definida y a su vez sea relevante; y segundo que dicho elemento social esté disciplinada por un auténtico sistema normativo, entre otros; los cuales no exista ninguna aportación por otra rama del derecho (p. 30-31).

- **Lo público y lo privado en el derecho del trabajo**

Montoya (2013) señala que el derecho al trabajo no pertenece a ninguna de las dos denominaciones siendo el derecho público o privado, sino que comprende ambos. Ya que el Derecho al trabajo se conforma por relaciones jurídico-privadas, teniendo como exponente al contrato de trabajo (p.36).

- **Derecho común o especial**

Montoya (2013) explica respecto a este punto que en definitiva el derecho al trabajo se constituye en el derecho común respecto al ente regulador del trabajo asalariado en parte Integrante del genérico Derecho Común (p.39).

Discapacidad

Brogna, explica que la discapacidad se entiende con el déficit individual de una persona y con limitaciones funcionales, basándose en un diagnóstico médico; sin embargo menciona que la discapacidad se relaciona con la sociedad ya que está se basa en sus estereotipos haciendo de esa condición individual un motivo para limitar la participación igualitaria de todas las personas (2014, p.15).

La discapacidad antiguamente solo se le consideraba como una enfermedad en donde la persona era considera como nada, ya que al estar enferma no podía desenvolverse como cualquier otra persona. Era limitada a tan solo un grupo basada en la percepción de la sociedad, dejándolo de lado porque supuestamente solo es una carga tanto para la familia como para la sociedad.

Figueroa e Inostroza (2015) nos dice que a lo largo de la historia se ha tenido varias definiciones y a su vez normativas respecto a la Discapacidad, el concepto de discapacidad ha sido cambiante según el área en que se desarrolle o el enfoque que se le aplique; si bien había conceptos en que se les denominaba como “deficiente”, “lisiado” o “impedido” ha ido superándose ya que esto solo atribuía a la discapacidad como una enfermedad o deficiencia (p. 11).

Se debe tener en cuenta que la conceptualización de la discapacidad se ha desarrollado de manera más clara dando paso a un concepto más atinado el cual hace valer a la persona con discapacidad y a su vez los organismos internacionales han acogido para brindarle la protección adecuada y con ello poder velar por su derechos como ciudadanos.

La Organización Internacional de Trabajo indica que las personas con discapacidad son aquellas que poseen deficiencias físicas, mentales o sensoriales a largo plazo; con ello, posibilitan el interactuar trayendo consigo diversos impedimentos interrumpiendo su completa participación en la sociedad. Asimismo, habla sobre la inclusión de la discapacidad la cual representa la participación de las personas con discapacidad para con ello promover y garantizar una adecuada educación, el empleo y todos aquellos aspectos relacionados con la sociedad; además brindar la ayuda necesaria y ajustes adecuados a estas personas para conseguir su participación activa.

La Organización mundial de la Salud nos define a la discapacidad con un término general la cual incluye aspectos que se detallaran como las deficiencias consistentes en un obstáculo que perjudica un sistema o función corporal, las restricciones de actividades como el impedimento de ejercer acciones, y las prohibiciones respecto a la participación de la persona.

Respecto a los conceptos de la discapacidad se aprecia que tanto la sociedad como el mundo se ha ido dando cuenta cuán importante es incluirlo y protegerlos; que durante todos estos años en donde no se los valoraba ha cambiado y que la Convención de los Derechos Humanos está haciendo cumpliendo con las normativas establecidas.

Samaniego (2006) señala que se han realizado estudios comparativos en donde el Banco Interamericano de Desarrollo, recopiló datos respecto a la discapacidad en Latinoamérica realizando un informe en donde el Banco Mundial señala:

La discapacidad es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no toma en cuenta tales diferencias. Dicho de otra manera, las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales suelen ser

discapacitadas no debido a afecciones diagnosticadas, sino a causa de la exclusión de las oportunidades educativas, laborales y de los servicios públicos. Esta exclusión se traduce en pobreza [...]” (p.28).

Causas en las que se da una discapacidad

Vásquez (2008), nos dice que están divididas en varios aspectos: Primero nos da mención al Nacimiento.- son dadas por causas genéticas, hereditarias, alumbramiento traumático, perinatales, uso descuidado de incubadoras. Segundo es por Enfermedad.- existen varios motivos de enfermedad por las cuales uno puede quedar discapacitado ya que no son atendidas a tiempo y con ello generar daños irreversibles. Tercero la Sordera.- consiste no se presenta comúnmente como algo genético o hereditarios sino son más a causa de enfermedades. Y por último tenemos al Accidente.- mayormente se dan por accidentes de tránsito en donde deja secuelas y daños irreparables hacia la persona agraviada y así hay un sin de accidentes (p. 23).

Muchas de las personas con discapacidad han sido por nacimiento, pero hoy en día se aprecia que más se da por los accidentes los cuales ocasiona lesiones que perjudican a la persona; sin embargo, esto no es motivo de decepción ya sé que mi discapacidad sea desde mi nacimiento o a raíz de un accidente no cambia la figura de que se me respete como persona y poder hacer valer mis derechos, para la obtención de un trabajo justo.

Clasificación de discapacidad

Existen varios tipos de discapacidad que a continuación mencionaremos:

La Discapacidad por deficiencia Intelectual

Vásquez (2008) nos dice que esta discapacidad posee varias manifestaciones que se conocen como síndromes; es decir como es el síndrome de Down, síndrome del autismo, asimismo hay síndromes que surgen como un mal alumbramiento al momento del nacimiento (p.41).

Esta discapacidad se basa en los síndromes que existen en la actualidad ya sean desde el nacimiento o por accidente; por eso el autor menciona que existen cuatro grados de deficiencia intelectual como:

- Fronterizo en el cual es una discapacidad leve las personas pueden estudiar y desenvolverse bien llegando a ser independientes;
- Deficiencia intelectual educable o leve donde pueden llegar a estudiar la primera desempeñarse adecuadamente les justa relacionarse son cariñosos;
- Deficiencia intelectual de nivel entrenable son aquellas personas no alcanzar a leer o escribir se pueden desempeñar en trabajos como artesanías, estarán bien siempre y cuando estén tranquilo; y
- Deficiencia intelectual por debajo del nivel entrenable, profundos o severos ya son personas totalmente dependientes de sus padres, no completan su capacidad mental (p.44-45).

Se menciona que esta discapacidad se da desde el comienzo de su vida, donde se van desarrollando poco a poco, aprendiendo a leer a escribir dependiendo de la gravedad de la discapacidad unos se desempeñaran mejor otros serán totalmente dependientes; sin embargo, merecen salir adelante y valerse por sí mismo, lograr estudios los cual los motivara para salir adelante y formar parte de la sociedad activa, cumpliendo con aportar y ayudar a su familia

La Discapacidad por deficiencia auditiva total o parcial

Vásquez (2008) menciona referente a los casos de discapacidades sensoriales, la sordera no es sinónimo de falta absoluta de audición ya que se denomina a ello anacusia. Se considera persona sorda, según lo establecido en las tablas médico científicas internacionales. Tradicionalmente solemos emplear el término “sordomudo”, el cual es un error ya que la persona sorda no es muda, sucede que no habla ya que no puede expresarse con el lenguaje común porque no escucha (p. 49).

Pensamos que los sordos son mudos ya que no pueden emitir palabra alguna pero es totalmente erróneo la persona con discapacidad auditiva posee en buen

estado sus cuerdas vocales solamente que no aprendió a desarrollarlo por el simple hecho de no oír ya que nosotros aprendemos de esa manera hablar. La persona con dicha discapacidad tiene un gran esfuerzo por aprender a comunicarse con señas y así desenvolverse ante la sociedad.

Vásquez nos define la sordera como “un impedimento del oído que es tan severo que el individuo resulta impedido en procesar información lingüística, con o sin amplificación” (p. 50).

Hay causas que ocasionan la sordera o problemas de audición siendo una de ellas durante el período de gestación ya sea por el uso indebido de antibióticos sin ningún control médico, o quizás puede ser hereditario aunque es un porcentaje escaso; otro caso puede darse por enfermedades infecciosas al oído sabemos que a la falta de atención inmediata ocasiona que se grave trayendo consigo secuelas; otro factor un accidente como con explosivos, trabajo en minas, construcción entre otros ocasionan que se dañen la parte del oído (p. 51).

La Discapacidad por Movilidad Física restringida o desplazamiento físico restringido

Según Vásquez dicha discapacidad identifica a todas aquellas personas que su limitación física ha de requerir de ayuda o de técnicas compensatorias permanentes ya sea con muletas, bastones, sillas de ruedas, soportes, prótesis, andadores, entre otros. Por sus características estas personas con discapacidad física son las que requieren más facilidades respecto a la accesibilidad, ya que existe deben de tener un total desplazamiento para tener independencia (2008, p. 56-57).

La movilidad física es sumamente importante para poder desplazarse de un lugar a otro, hay personas que no tuvieron el privilegio de poder disfrutar el movimiento de su cuerpo. Por ello, existen instrumentos que ayudan a que tenga una mejor calidad en su desplazamiento ya sean muletas, prótesis, un sin fin de productos que han salido al mercado pero lo esencial es que la infraestructura debe ir de la mano para que ellos no se sientan restringidos y puedan andar con libertad y que no sea un impedimento para su desarrollo.

Vásquez (2008, p. 57-58) nos habla de tres causas principales que limita el desplazamiento físico:

- Causas Prenatales se producen mayormente por alteraciones genéticas-cromosómicas, también son producidas involuntariamente ya sea por la ingesta de algún medicamento entre otros.
- Causas perinatales son ocurridas por un parto accidentado cuando el bebé nace en condiciones precarias o no ha recibido una adecuada asistencia médica, limita al desarrollo del niño ocasionando secuelas.
- Causas por enfermedad o accidente en este caso una enfermedad sería la polio provocando severas afecciones en el aparato locomotor, entre otros; en el caso de los accidentes se da por choques o atropellos ya que suelen llegar a fracturar la columna y la médula.

Tener en cuenta que la tecnología ha mejorado muchísimo respecto a estos temas logrando que personas puedan movilizarse cuando antes era casi imposible el poder tener acceso o realizar una vida cotidiana; las personas se superan así mismas y un accidente no te hace más ni menos al contrario te ayuda a ser valiente y tener otra perspectiva de la vida.

La Discapacidad por Deficiencia visual total o parcial

Manifiesta Vásquez que según las tablas internacionales se ha de considerar ciega a la persona que tenga una visión de 20/200, ósea una visión central en el mejor de los ojos con lente de corrección del 10%; también se tiene en cuenta la capacidad visual periférica, la visión angular (2008, p. 64-65).

La discapacidad visual afecta a la vista, hay quienes no ven al cien por ciento otros son parcial, son más dependientes de una bastón para poder transitar adecuadamente por las calles; sin embargo dicha condición no les afecta la capacidad de poder expresarse por ello son personas que pueden desenvolverse en un mercado laboral donde se les de las facilidades; estar ciego no es sinónimo de estar imposibilitado.

Causas que ocasionan la ceguera según Vásquez (2008, p. 65-66) son las siguientes:

- Ceguera prenatal, está dada por enfermedades eruptivas que se originan en los primeros meses de gestación, también se da por problemas genéticos, por trastornos, falla cromosomática o por causas hereditarias aunque no son muchos los casos suele ocurrir.
- Cegueras adquiridas, se pueden producir por infecciones en la córnea desde el nacimiento, muchos recién nacido se quedan en observaciones para ver que no se den complicaciones a veces un intervención de trasplante de córnea es la solución.

Existen limitaciones que la persona con ceguera tiene que pasar, desde el más primordial que son los estudios, muchos centros educativos no cuentan con las implementaciones para tener a una persona con ceguera, por ello, muchos padres de familia se limitan en ponerlos en colegio especializados por la falta de economía. Es lo mismo en los centros laborales no cuentan con programas que ayudan a las personas con discapacidad visual, o implementan el sistema braille.

Persona con Discapacidad

Antiguamente solo se hacía referencia a la discapacidad y no se hacía mención a la persona con discapacidad, con las conceptualizaciones dadas anteriormente respecto a la discapacidad en la actualidad ha ido cambiando; por ello nuestra legislación peruana en la Ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973, en su artículo segundo explica la definición de la persona con discapacidad explica de manera concreta que la persona con discapacidad posee entre una a varias deficiencias de carácter permanente, donde se presentan barreras actitudinales y entorno, no pueda ejercer o viéndose impedida en el ejercicio de sus derechos, su inclusión plena y efectiva en la sociedad, de manera igualitaria en las condiciones de los demás.

Raya, menciona que la discapacidad suele afectar ciertas partes de las actividades, pero no lo hace a la persona en su conjunto; respecto a la denominación hacia las personas afectadas por algún tipo de discapacidad señala

que primero ha de señalarse a la persona y en segundo lugar la discapacidad; formándose la “persona con discapacidad” (2012, p.15).

Como bien se mencionaba primero se veía solo a la enfermedad y no se apreciaba a la persona, eran invisible ante la sociedad uno solo se compadecía por lo que estuviera padeciendo; sin embargo, esa figura cambio y hasta ellos mismo se ven como personas que valen y pueden aportar a la sociedad como cualquier otro.

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2016) refiere que las personas con discapacidad eran observadas como una carga tanto familiar como social; pensaban que las personas con discapacidad eran seres que no merecían la vida por su deficiencia ya que no estaban en circunstancias de contribuir nada a la sociedad, por consiguiente se daba que a las personas con discapacidad tuvieran como destino la exclusión social o simplemente su supresión física (p. 7).

Jacay (2005) realiza su definición de vista medica señalando que solo se concentran en los rasgos médicos que surgen en las personas, de igual manera se da en sus discapacidades considerándolos un problema propio y viéndolo tan solo como un objeto de intervención clínica (p. 12).

Las personas con discapacidad son consideradas personas con derechos, ya no son más tratadas como indefensas sino que pueden valerse por sí mismas, son ciudadanos que hasta rinden más a la sociedad.

Las definiciones han ido variando respecto a la discapacidad pero si tener presente que las condiciones de pobreza ha logrado que las personas con discapacidad no logren desempeñarse adecuadamente, a su vez la falta de solidaridad hacia su persona afectado bastante en ello, con las normativas actuales se desea eliminar toda discriminación hacia este sector de la población es por ello que hay que brindarles la oportunidad de salir adelante; y que con la ayuda de todos se puede lograr grandes cosas, la mentalidad será difícil de cambiar puede serlo pero haciendo tan solo un gesto de ayuda todo puede suceder.

Dignidad de la persona

La Constitución Política del Perú en su primer artículo hace mención sobre la dignidad diciendo que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Se debe considerar a la dignidad como un fin el cual se desea lograr hacia la persona no tratar que la persona sea un medio indigno, representa que toda persona debe ser tratada como tal no fijarse si posee alguna discapacidad. No hay pretexto que puedan alegar que se trate a una persona por su condición todos somos iguales ante la sociedad.

Las personas con discapacidad poseen más dignidad que otras que no careen de alguna discapacidad, son personas admirables que guardan respeto hacia su prójimo. Ellos muestran lo mejor de sí para darnos a entender que somos iguales; nos dejan un gran mensaje de superación.

De Asís (2013) nos refiere que el termino dignidad humana es sobre el valor de lo humano, lo moral inherente a la personalidad, comprendida desde el punto de vista humano; además, la dignidad humana logra que se den bases para el logro de una vida aceptada por el ser humano por su misma condición, la dignidad humana tiene que ver con el respeto que este ser va adquirir ante la sociedad el cual se le denomina como el honor social (p. 37)

La base de poder es estar inmersos en la sociedad es el trato mutuo que nos damos como personas, somos seres humanos que estaremos pendiente de que se nos diga porque así es nuestra naturaleza; sin embargo, hay términos que no dejaremos que se nos diga ya que como persona valemos demasiado como las personas con discapacidad quienes viven día a día como se les mancha la dignidad llegando a casos de discriminación.

Inclusión laboral de la persona con discapacidad

Ascue y Baltodano (2008) nos dicen que hay estudios referidos a la inclusión laboral respecto a las personas con discapacidad:

“Sabemos que la inclusión laboral es una de las metas de mayor expectativa de todo ser humano [...]; sin embargo, cuando las respuestas del mercado laboral son mínimas o no hay ofertas, es de suponer que las dificultades emocionales y de otros tipos se van asociando. En este marco, las dificultades que encuentran los jóvenes con discapacidad son mayores, fundamentalmente porque su formación no les ha permitido desarrollar las capacidades pertinentes y/o porque los prejuicios y temores sobre su desempeño limita su participación en el mercado.

Si hablamos de personas adultas que presentan discapacidad, las posibilidades de inserción son más difíciles, tanto por la edad como por las limitaciones para la formación continua y la empleabilidad [...]” (p.30-40).

La organización internacional del trabajo nos dice que el acceso al trabajo es digno de las personas con discapacidad, siendo importante para el ámbito social y económico. Toda persona tiene derecho a la accesibilidad a un puesto de trabajo que sea digno.

Peressotti (2017) señala que el termino incluir se le considera como un solo sistema, un conjunto que condensa todas las individuales, todas las diferencias y todas las semejanzas; en conclusión, referirnos a la inclusión laboral de personas consiste en abrirles un lugar donde podrán aprender a desenvolverse en el trabajo en cuanto puedan dependiendo de sus posibilidades, el poder darles respeto como personas capaces y activas, con ello darle la oportunidad de demostrar su potencial, brindando eficiencia siendo responsable para el desarrollo de sus capacidades (p. 18).

En la actualidad existe un grupo de personas con discapacidad que son capaces de desenvolverse adecuadamente teniendo estudios superiores; sin embargo, cuando postulan a un puesto de trabajo no son calificados porque la infraestructura del lugar no ayuda para que puedan desplazarse adecuadamente en el aérea donde desempeñarse; si bien en conocimientos están calificados las empresas no hacen nada para poder ayudarlos y con ello, poder desempeñarse como trabajador como cualquier otra personas.

Peressotti (2017) manifiesta que “[...] En nuestra sociedad y atendiendo a nuestra cultura, trabajar es dignificante y necesario para satisfacer necesidades económicas [...]” (p.87).

Discriminación laboral hacia la persona con discapacidad

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas en su artículo quinto habla sobre la igualdad y no discriminación estipulando lo siguiente:

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

La discriminación hacia cualquier persona es intolerable ya que todos somos iguales, y más aún respecto a las personas con discapacidad en las normativas tanto nacionales como internacionales se resalta la igualdad y que no se aceptara ninguna acción de discriminación hacia las personas.

Son personas que sienten y conlleva a que se tengan sentimientos errados o califiquen a todos por igual, nos queda un largo camino por recorrer para no dañar psicológica y física a la persona, al contrario hay que aprender a convivir en armonía en beneficio de todos.

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo describe que la discriminación se encuentra emparentada a ideas, prejuicios y opiniones despectivas que se utilizan generalmente a una determinada categoría social. Dichas conductas originan efectos negativos para los plenos ejercicios de los derechos a su vez negando oportunidades a los grupos que son objeto de discriminación. Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad manifiesta que los prejuicios y estereotipos resaltan las formas de discriminación (p. 21).

El significado de la discriminación abarca demasiado ya que son palabras e ideas que se utilizan para denigrar a personas, ocasionando que se produzcan efectos negativos hacia su personas, este tipo de actos deben ser reprochables ya que solo causan más problemas a la sociedad; en vez de crecer vamos decayendo como sociedad al no respetarnos unos a otros.

Palacios y Bariffi (2007) nos habla que se dé cierto modo se podría decir que las personas pueden ser discriminadas “por motivo de” o “sobre la base de” discapacidad no estando en la condiciones de tener una discapacidad, sin embargo, son tratadas de forma discriminatoria por ser consideradas que poseen una discapacidad (p.68).

Para que no se llegue a la discriminación hay que tener en cuenta que la Convención establece derechos los cuales son protegidos para el bienestar de las personas; por ello, hay que hacer valer los derechos que por ley poseemos todos como personas.

Para el pleno goce el marco regulatorio de la Convención señala medidas que son promover, proteger y asegurar que se cumplen las condiciones de igualdad sobre los derechos humanos como fundamentales hacia las personas con discapacidad; por consiguiente se han recogido derechos principales como el derechos a la igualdad, derechos de protección, derechos libertad y autonomía personal, derechos de participación y derechos sociales básicos.

La oficina nacional de trabajo de Ginebra (2002) nos define a la discriminación cuando se trata de cualquier distinción, exclusión o preferencia dada por diferentes motivos, el cual anule o menoscabe la igualdad de oportunidades, en el trato del empleo y la ocupación. Explica que la discriminación indirecta consiste en situaciones, reglamentaciones o prácticas que aparentemente son neutras, siendo que en verdad redundan en un trato desigual a personas que presentan características determinadas (p. 6).

Cuota de empleo

La cuota de empleo la encontramos estipulada en la Ley General de las Personas con discapacidad en su artículo 49.1 donde:

- Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Teniendo en cuenta lo expuesto por el articulado tanto las empresas privadas como las entidades públicas tienen el deber de contratar a personas con discapacidad, ya que toda persona con discapacidad tiene derecho al trabajo digno donde se le ha de remunerar de acuerdo a lo estipulado por la labor que va a realizar. Se aprecia que se considera más porcentaje para las entidades del estado siendo ellas las primeras en demostrar que se está haciendo la diferencia.

El estado debe ser el número en la contratación de personas con discapacidad ya que son quienes han optado porque se regule, como ente fiscalizador tiene que estar en todo momento monitoreando que se cumpla con la cuota acordada para cada año, o al menos que se note un progreso si en tal año no se contrató para el próximo aunque sea se empiece por contratar a dos personas con discapacidad, ya sea para recepcionistas entre otras funciones.

El portal web Inclúyeme realizó una lista de los países que se encuentran con la normativa de la persona con discapacidad respecto al porcentaje de la cuota de empleo; asimismo se puso una pequeña reseña de la norma que respalda la cuota de empleo. Se dejó de un lado los países que aún no tienen establecidas leyes respecto a la persona con discapacidad.

El cuadro se aprecia la cantidad de porcentaje que se necesita para cumplir con la cuota de empleo en cada respectivo país, y a su vez especifica si el porcentaje es tanto para el sector privado como para las instituciones públicas.

Tabla 1: Porcentaje respecto a la cuota de empleo en varios países.

PAIS	%	INST. PUBLICAS	SECTOR PRIVADO	NORMATIVIDAD
Argentina	4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ley 22.431 (1981), modificada por la Ley 25.689 (2002). Se aplica sobre el total de empleados de cada institución o empresa. En el sector privado solo están obligadas las empresas concesionarias de servicios públicos
Bolivia	4	<input checked="" type="checkbox"/>		Ley 1678 – 2009. Decreto Supremo nº 27.477, modificado por el Decreto Supremo nº 29.608. Se aplica sobre la nómina total del sector público.
Brasil	2 a 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ley de cuotas 8.213/91. Para empresas de 100 o más trabajadores. El porcentaje de reserva varía entre el 2% y el 5% en función del tamaño de la empresa: 100 – 200 el 2%. 201 – 500 el 3% 501 – 1000 el 4%. 1001 en adelante 5%.
Chile	1		<input checked="" type="checkbox"/>	Está en trámite parlamentario un proyecto de ley de cuotas, cuyo texto propone que toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad.

Costa Rica	5	<input checked="" type="checkbox"/>		Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público, No. 8862, de septiembre de 2010.
Ecuador	4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ley Orgánica de Discapacidades, 2012. Aplicable a empresas de 25 empleados o más.
España	2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Cuota del 2% en empresas públicas o privadas de 50 o más trabajadores. En el sector público se reservan el 7% de las vacantes en cada convocatoria pública de empleo (2% para personas discapacidad intelectual y el 5% restante para otro tipo de discapacidad).
Nicaragua	2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ley de derechos de las personas con discapacidad (2011), art. 36. 2% para empresas de 50 trabajadores o más. Cuando la nómina es de menos de 50 trabajadores, se debe al menos a una persona con discapacidad.
Panamá	2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ley de equiparación de discapacidades (1999). Para empresas de 50 trabajadores o más.
Paraguay	5	<input checked="" type="checkbox"/>		Ley No 2479 (2004) de empleo público para personas con discapacidad, art. 1, modificada por la Ley 3585 (2008). Para instituciones con 50 empleados administrativos o más.

Perú	5	<input checked="" type="checkbox"/>		Ley General de las Personas con Discapacidad, 29.973 (2012).
	3		<input checked="" type="checkbox"/>	Se computa sobre el total de empleados de cada institución.
Portugal	5	<input checked="" type="checkbox"/>		Ley No 38/2004. Art. 26 y 28.
	2		<input checked="" type="checkbox"/>	Se computa sobre el total de empleados de cada institución.
República Dominicana	5	<input checked="" type="checkbox"/>		Ley 5-2013, Orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad.
	2		<input checked="" type="checkbox"/>	
Uruguay	4	<input checked="" type="checkbox"/>		Ley para la protección integral de personas con discapacidad, 18.651 (2010).
Venezuela	5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ley para las Personas con Discapacidad (2007).

Fuente: <http://www.incluyeme.com/37aíses-obligatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/>

La cuota de empleo es un tema amplio para discutir, apreciamos que varios países tienen estipulados el porcentaje que ha de tener en cuenta tanto el sector privado como las instituciones públicas; se nota una relación similar al de nuestro país. Sin embargo, en algunos países solo se considera el porcentaje para las instituciones públicas más no rige aun para las privadas.

Sabemos que, la cuota de empleo tiene mucha relación con la demanda laboral que se dé, pero existen mecanismo en donde se puede ir implementando la bolsa de trabajo, el estado debe fomentar la participación de las empresas y a su vez, ayudar a las personas con discapacidad para que puedan conseguir una oferta laboral adecuada.

Castillo *et al* (2016) nos dice que las multas que se le realizan al sector público por el incumplimiento de la cuota de empleo son destinadas a financiar programas de formación laboral y actualización como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. En cuanto al sector privado le corresponde la fiscalización al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en caso del sector público se encarga la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) (p.435).

Al no concretarse con el porcentaje establecido se procede a interponer multas por el incumplimiento de la cuota de empleo; apreciamos que con el dinero recaudado se busca beneficiar aún más a la persona con discapacidad y que bueno que se distribuya para el fomento laboral y a su vez para poder capacitar a las jóvenes discapacitado; quienes son el futuro del mañana.

El Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad

Bolaños, en su artículo nos hace mención respecto al derecho laboral y la persona con discapacidad, haciendo una relevancia a que este tema no solo tiene interés a nivel nacional ya que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales viene mostrando una constante inquietud respecto al desempleo, los obstáculos y los actos de discriminación que se perciben sobre las personas con discapacidad que existen en todo el mundo.

Además, menciona que nuestra normativa ha mostrado preocupación por definir el término de discapacidad, por ello, en la Ley General de la Persona con Discapacidad dado en nuestro país, nos dice que la persona con discapacidad tiene una o varias deficiencias ya sean estas físicas, sensoriales, mentales o intelectuales siendo estas permanentes, trayendo consigo un sinfín de obstáculos relacionado a las actitudes y el entorno, ya que se muestran impedimentos del ejercicio de los derechos, a su inclusión total en la sociedad e igualdad respecto a las condiciones con los demás.

Asimismo, resalta el concepto que tiene la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en donde el Perú forma parte; establece que el término de discapacidad tiene el significado de una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de forma permanente o transitoria, donde la persona se ve limitada a poder realizar una o varias actividades fundamentales conforme a la vida cotidiana, siendo que ésta puede agravarse por el ambiente tanto económico y social. (2014, p.4-6)

El informe Mundial de la Discapacidad presidida por la Organización Mundial de la salud nos habla sobre el aspecto del trabajo haciendo connotación que en todas partes del mundo existen personas con discapacidad desempeñándose como empresarios o simplemente como trabajadores que han sobresalido por mérito propio en áreas como la agricultura, siendo vendedores y un sinnúmero de cosas. Dejando en claro que una persona con discapacidad se puede desempeñar en cualquier trabajo; además, si contara con un ambiente adecuado pueden ser más productivos.

Sin embargo, según estudios realizados se aprecia que en los países desarrollados al igual que países en desarrollo, las personas con discapacidad que se encuentran en edad de poder laborar no poseen trabajo alguno notándose que la tasa de desempleo es altísima, dando a entender que la discapacidad sea un conducto para la pobreza,

Hace mención que en el artículo 27 de la CDPD, se establece que las personas con discapacidad tienen el mismo derecho respecto a la igualdad de condiciones con los demás a tener un trabajo; con ello se incorpora el derecho a la oportunidad de poder sustentarse a través de un empleo independientemente escogido o aceptable en un mercado, en un ambiente laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. (2011, p. 265)

La revista THEMIS realizó una entrevista a Pedro Morales Corrales una de las preguntas es respecto a la aplicación de las cuotas de empleo, pregunta que si las entidades públicas o privadas se adaptarían a la nueva legislación. La cual respondió que existen empleadores que tienen personal con cierto grado de

discapacidad, dando como ejemplo a los supermercados, en la cual se contrata a personas con síndrome de Down. Además, señala que los empleadores tienen que considerar que al implementar un nuevo puesto de trabajo este debe de ser uno donde también pueda desarrollarse las personas con discapacidad.

Asimismo, la revista THEMIS en otra de las preguntas relacionada a la fiscalización, pregunta ya que se le ha delegado facultades al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) para su cumplimiento, se encuentra de acuerdo. Respondió que el CONADIS es la entidad calificada para conocer y asignar infracciones y sanciones por el incumplimiento de la Ley General de las Personas con Discapacidad. Hizo énfasis, que le corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización respecto al ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) en coordinación con el CONADIS, le corresponde fiscalizar a las empresas publicas conforme se aprecia en la ley (2014, p. 203).

Beneficios y Derechos laborales

Castillo *et al* (2016) relata que la persona con discapacidad posee todo el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas en un trabajo libremente elegido, con las misma oportunidad y remuneración por el trabajo, teniendo condiciones de trabajo seguras, justas y saludables. Por ello, el Ministerio de trabajo junto con el Conadis y a su vez los gobiernos regionales y las municipalidades el insertar a la persona con discapacidad a sus programas de formación laboral entre otros (p. 433).

Toda persona tiene el derecho a un trabajo justo por el cual se le remunere, las personas con discapacidad no son la excepción también poseen los mismos derechos que todos, así que los beneficios son los mismos. Son libres de elegir el trabajo que deseen para poder desempeñarse; sin embargo, no se les está dando muchas fáciles para que puedan optar por un puesto muchas veces hay trabas como son las instalaciones del lugar o el mismo pensamiento delas personas.

Servicio de Bolsa de Trabajo de Personas con Discapacidad

El Ministerio de Trabajo y promoción del empleo en el Anuario Estadístico, nos muestra la oferta laboral, demanda y colocación de las personas con discapacidad.

Tabla 2: Estadística de cuadro Lima - 2013

LIMA
SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD,
SEGÚN MESES
2013

MESES	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS
ENERO	73	24	6
FEBRERO	48	14	8
MARZO	55	7	3
ABRIL	63	16	2
MAYO	69	57	8
JUNIO	46	22	6
JULIO	49	124	8
AGOSTO	43	13	3
SETIEMBRE	42	8	5
OCTUBRE	96	13	1
NOVIEMBRE	38	38	9
DICIEMBRE	20	8	4
TOTAL	642	344	63

Fuente:

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ESTADISTICO_2013.pdf

Tabla 3: Estadística de cuadro Lima - 2014

LIMA METROPOLITANA
SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD,
SEGÚN MESES
2014

MESES	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS
ENERO	72	1	2
FEBRERO	43	10	4
MARZO	32	2	3
ABRIL	53	21	5
MAYO	57	78	15
JUNIO	180	23	6
JULIO	40	51	14
AGOSTO	52	85	3
SETIEMBRE	42	92	4
OCTUBRE	73	75	6
NOVIEMBRE	47	80	6
DICIEMBRE	33	135	4
TOTAL	724	653	72

Fuente:

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ESTADISTICO_2014.pdf

Tabla 4: Estadística de cuadro Lima - 2015

LIMA METROPOLITANA
SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN
MESES
2015

MESES	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS
ENERO	66	58	6
FEBRERO	83	59	3
MARZO	164	121	5
ABRIL	56	119	9
MAYO	42	161	7
JUNIO	67	146	9
JULIO	70	212	5
AGOSTO	56	312	9
SETIEMBRE	119	217	11
OCTUBRE	88	242	15
NOVIEMBRE	88	575	10
DICIEMBRE	73	1 138	6
TOTAL	972	3 360	95

Fuente: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2015_280616.pdf

Tabla 5: Estadística de cuadro Lima - 2016

LIMA METROPOLITANA

SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN MESES
2016

M E S E S	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS
ENERO	121	898	10
FEBRERO	133	2 811	18
MARZO	127	1 274	10
ABRIL	199	2 351	35
MAYO	217	2 179	43
JUNIO	54	1 190	16
JULIO	74	1 656	30
AGOSTO	97	1 235	12
SETIEMBRE	69	1 298	23
OCTUBRE	84	757	20
NOVIEMBRE	80	1 519	25
DICIEMBRE	154	941	20
TOTAL	1 409	18 109	262

Fuente: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2016_020717.pdf

Tabla 6: Estadística de cuadro Perú - 2013

PERÚ

**SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD,
SEGÚN DIRECCIONES REGIONALES
2013**

DIRECCIONES REGIONALES	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS
AMAZONAS	4	15	1
ANCASH	8	1	-
APURÍMAC	9	24	1
AREQUIPA	22	68	1
AYACUCHO	18	67	9
CAJAMARCA	12	4	2
CALLAO	25	28	3
CUSCO	10	4	6
HUANCAVELICA	5	49	-
HUÁNUCO	12	35	-
ICA	51	27	9
JUNÍN	20	73	3
LA LIBERTAD	5	-	-
LAMBAYEQUE	17	1	-
LORETO	3	6	1
LIMA	642	344	63
MADRE DE DIOS	1	1	-
MOQUEGUA	3	10	1
PASCO	3	69	-
PIURA	16	19	6
SAN MARTÍN	16	88	2
TACNA	9	2	-
TUMBES	1	24	-
UCAYALI	-	11	-
TOTAL	912	970	108

Fuente:

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ESTADISTICO_2013.pdf

Tabla 7: Estadística de cuadro Perú - 2014

PERÚ

**SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD,
SEGÚN DIRECCIONES REGIONALES
2014**

DIRECCIONES REGIONALES	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS
AMAZONAS	6	8	-
ANCASH	2	12	-
APURÍMAC	29	6	1
AREQUIPA	22	28	2
AYACUCHO	5	18	1
CAJAMARCA	9	6	2
CALLAO	31	18	11
CUSCO	8	10	7
HUANCAVELICA	-	-	-
HUÁNUCO	6	11	-
ICA	51	23	13
JUNÍN	-	7	-
LA LIBERTAD	13	22	1
LAMBAYEQUE	24	9	1
LIMA METROPOLITANA	724	653	72
LORETO	1	14	-
MADRE DE DIOS	-	8	-
MOQUEGUA	-	-	-
PASCO	-	1	-
PIURA	13	17	1
PUNO	7	-	-
SAN MARTÍN	23	14	1
TACNA	4	1	1
TUMBES	1	3	-
UCAYALI	1	-	2
TOTAL	980	889	116

Fuente:

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ESTADISTICO_2014.pdf

Tabla 8: Estadística de cuadro Perú - 2015

PERÚ

**SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN
DIRECCIONES REGIONALES
2015**

DIRECCIONES REGIONALES	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS
AMAZONAS	13	3	1
ANCASH	5	3	-
APURÍMAC	30	22	9
AREQUIPA	33	67	3
AYACUCHO	5	14	1
CAJAMARCA	15	34	3
CALLAO	58	25	14
CUSCO	2	19	-
HUANCAVELICA	1	-	-
HUÁNUCO	17	5	1
ICA	81	476	28
JUNÍN	-	140	-
LA LIBERTAD	10	37	3
LAMBAYEQUE	29	40	13
LIMA METROPOLITANA	972	3 360	95
LIMA	-	15	-
LORETO	5	9	4
MADRE DE DIOS	3	15	-
MOQUEGUA	3	2	-
PASCO	1	17	-
PIURA	23	24	7
PUNO	8	18	-
SAN MARTÍN	11	108	1
TACNA	19	13	-
TUMBES	7	-	-
UCAYALI	26	64	11
TOTAL	1 377	4 530	194

Fuente: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2015_280616.pdf

Tabla 9: Estadística de cuadro Perú - 2016

PERÚ

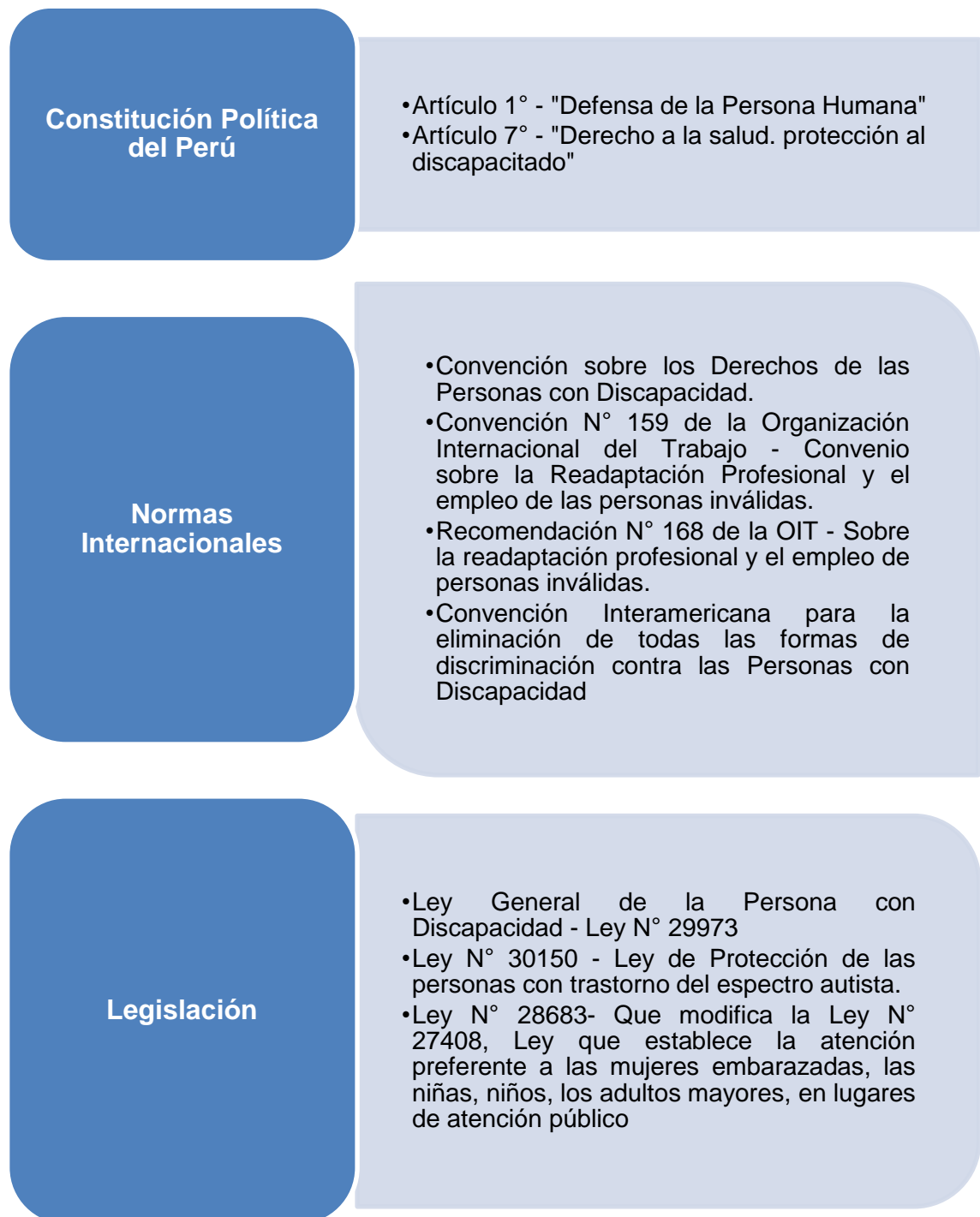
**SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN
DIRECCIONES REGIONALES
2016**

DIRECCIONES REGIONALES	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS
AMAZONAS	7	250	4
ANCASH	38	78	7
APURÍMAC	41	105	5
AREQUIPA	12	62	2
AYACUCHO	9	191	-
CAJAMARCA	52	212	31
CALLAO	105	24	25
CUSCO	3	11	3
HUANCAVELICA	16	27	5
HUÁNUCO	65	20	9
ICA	15	95	4
JUNÍN	11	149	1
LA LIBERTAD	30	721	15
LAMBAYEQUE	2	-	-
LIMA METROPOLITANA	1 409	18 109	262
LIMA	37	651	17
LORETO	1	-	-
MADRE DE DIOS	2	21	2
MOQUEGUA	5	16	-
PASCO	1	406	-
PIURA	68	78	21
PUNO	16	52	5
SAN MARTÍN	19	131	6
TACNA	9	2	4
TUMBES	12	43	11
UCAYALI	40	41	11
TOTAL	2 025	21 495	450

Fuente: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2016_020717.pdf

Normativa que protege a las Personas con Discapacidad

Figura 1: Políticas y Normas



Decretos / Resoluciones

- **R.D.N° 001-2016-MTPE/3/17:** Aprueban Instrumento Técnico “Guía para la Evaluación del Perfil de Habilidades en el Proceso de Inserción Laboral de personas con Discapacidad”.
- **R.D.N° 002-2015-MTPE/3/17:** Aprueban Instrumento Técnico “Pautas para la Implementación del Componente I del Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de Personas con Discapacidad, a través del Centro de Empleo”.
- **R.D.N° 004-2015-MTPE/3/17:** Aprueban Instrumento Técnico “Guía Básica: ¿Cómo incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios públicos de empleo”.
- **R.D.N° 005-2015-MTPE/3/17:** Aprueban Instrumento Técnico “Guía Básica para la vinculación laboral de personas con discapacidad orientaciones para el servicio de Bolsa de Trabajo”.
- **R.D.N° 006-2015-MTPE/3/17:** Aprueban Instrumento Técnico “Guía Básica para la vinculación laboral de personas con discapacidad orientaciones para el servicio de acercamiento empresarial”.
- **R.D.N° 007-2015-MTPE/3/17:** Aprueban Instrumento Técnico para la aplicación de la metodología del Empleo con apoyo para las Personas con Discapacidad.
- **DECRETO SUPREMO N° 001-2015-MIMP:** Aprueban Reglamento de la Ley N° 30150, Ley de Protección de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).
- **DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP:** Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- **DECRETO SUPREMO N° 287-2013-EF:** Dictan normas reglamentarias de las disposiciones sobre impuesto a la Renta Contenidas en la Ley N° 29973.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 013-2015-MINSA:** Aprueba la NTS N° 112 – MINSA/DGSP-V.01 Norma Técnica de salud para la evaluación y certificación de la Persona con discapacidad.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 105-2015-TR:** Aprueba la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 106-2015-TR:** Aprueba el “Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo”.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 107-2015-TR:** Aprueban Norma Técnica denominada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”.
- **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 001-2015-MTPE/3/17:** Aprueban formatos de Constancias para la atención de las vacantes de empleo para Personas con Discapacidad solicitadas por los empleadores privados en cumplimiento de la normativa sobre cuota de empleo.

Fuente: <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/empleo-y-discapacidad/politicas-y-normas/>

Formulación del Problema

La realización del planteamiento nos dirige el estudio de la obtención de los objetivos. Es fundamental establecer una distinción respecto a los diversos problemas; como son los problemas relacionados a investigar, problemas de investigación, problemas que nacen en el transcurso de la investigación, y aquellos que surgen del mismo investigador (Gómez, 2012, p. 25).

Por otro lado; Sánchez, nos explica que la epistemología no se inicia desde los hechos, sino consiste en estudiar el conocimiento que se ha generado por los hechos materia de estudio, entendiendo que estudia el conocimiento científico (2011, p. 322).

Problema General

- ¿De qué manera la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad?

Problema Específico 1

- ¿Cuál es el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

Problema Específico 2

- ¿Cómo fiscaliza el Estado respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

Justificación del Estudio

La justificación viene hacer el momento preciso en la que se demuestra la importancia de desarrollar el proceso de investigación; asimismo, se da conocer los beneficios que se obtienen de ella. También de esta manera, nos permite poder explicar la relevancia del trabajo materia de investigación; con ello se trata de poder sustentar con fundamentos convincentes y mostrar los propósitos con los que se quiere lograr el proyecto de investigación (Gómez, 2012, p. 27).

La realización de este proyecto es para determinar la falta de empleabilidad de las personas con discapacidad, ya habiendo una Ley donde estipula que tienen los mismos derechos al trabajo como cualquier persona, notamos que no se cumple en su totalidad. Sabiendo que esta falta de empleo afecta indudablemente la economía de estas personas, llegando al grado que se puedan sentir inútiles para el desarrollo de la sociedad.

Al pasar los años las personas con discapacidad han ido en aumento y muchas de ellas han sabido poder desarrollarse; sin embargo, aún hay partes en el mundo que estas personas no han podido ser capacitadas, llegando a ser personas dependientes de otras para poder subsistir. En países más desarrollados pueden estudiar y desenvolverse mejor por la estructura que manejan y el impulso que han dado pero en general no en todos los aspectos ya que aún hay un camino grande por recorrer.

No basta con el simple hecho de darles la mano por unos momentos, es darles las alas para que puedan despegar y poder ser de gran utilidad a la sociedad; son personas que necesitan desenvolverse como nosotros lo hacemos, tienen aspiraciones, anhelos y con el apoyo de todos se podrán cumplir.

Todos poseemos habilidades que podemos destacar, lo mismo sucede con las personas con discapacidades el hecho que tengan alguna discapacidad no hace que sean menos útiles a la sociedad, más bien ayuda a que la sociedad progrese porque implica que debemos estar unidos y velar por el semejante y no solo ver nuestros interés.

a) Teórica:

Esta investigación es relevante, a fin que permite la construcción del conocimiento del derecho al trabajo de los discapacitados a partir del cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidades, ya que no existe demasiado material informativo respecto al tema.

b) Práctica

Esta investigación es importante, ya que realiza un análisis respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, con la

finalidad de demostrar porque no se cumple con la contratación de personas con discapacidad tal como lo establece la ley.

Objetivos

El presente trabajo de investigación se determinara objetivos relacionados a los problemas de investigación, ya que se desea establecer conocimientos respecto al derecho laboral de los discapacitados.

Objetivo General

- Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Objetivo Específico 1

- Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

Objetivo Específico 2

- Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

Supuestos Jurídicos

Supuesto General

- La falta del cumplimiento de la cuota de empleo genera la afectación del Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Supuesto Específico 1

- El fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo influye negativamente a las personas con discapacidad.

Supuesto Específico 2

- La fiscalización del Estado es ineficaz respecto al cumplimiento de la cuota de las personas con discapacidad.

II.- MÉTODO

2.1 Tipo De Estudio

Nuestro estudio de investigación está orientado a ser Básica, ya que con ella conseguiremos nuevos conocimientos respecto al problema, orientada a la obtención de información respecto a la falta del cumplimiento para la cuota de empleo de las personas discapacitadas.

Para Solís se entiende a este tipo de investigación conocida también como básica o sustantiva, donde predomina esencialmente las razones intelectuales o cognoscitivas encaminadas por el deseo de saber por el saber; es decir, se quiere conocer por la pura satisfacción del conocimiento (2008, p. 92).

La investigación básica se enfoca en la obtención de conocimientos, donde prevalece las razones intelectuales con el deseo de poder saber, orientadas a que con ello se logre una adecuada investigación haciendo que las teorías son sumamente importantes para conseguir lo deseado a través de la investigación.

Rodríguez expone que se entiende a este tipo de investigación como las pretensiones de universalidad en sus resultados. También, se le conoce como investigación abstracta, teórica o como investigación pura dada por Kant ya que siempre ha de estar presente durante el proceso de investigación. Para este tipo de investigación las teorías resultan pieza fundamental, ya sea como fin teórico perseguido, formulación de teorías o nuevas ideas teóricas que logren explicar ingeniosamente todo tipo de objeto de estudio, ya que se entiende que sus resultados son válidamente correctos para cualquier contexto (s.f., p.8).

2.2 Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación se basara en el Fenomenológico entendida desde la perspectiva de quien lo ejecuta, donde la realidad que importa es aquella que perciben las personas como importantes; por ello,

este diseño escogido, permitirá estudiar la falta del cumplimiento para la cuota de empleo hacia las personas con discapacidad.

Rodríguez, Gil y García nos explican que la investigación fenomenológica, respecto a otras investigaciones cualitativas se destaca en el énfasis a lo individual y a experiencias subjetivas. También, es un estudio de experiencia vital, sobre la vida cotidiana (1999, p. 40).

2.3 Caracterización de Sujetos

Respecto a la caracterización de sujetos materia de investigación para la obtención de los resultados se ha utilizado como técnica de recolección de datos la Entrevista; con ello se ha optado por un grupo de entrevistados los cuales se describen a continuación:

Tabla 10: Caracterización de sujetos

PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS		
INSTITUCIÓN	ENTREVISTADO	ÁREA DE TRABAJO
Universidad Cesar Vallejo	Katty Lucho Reategui	Trabajadora social
Universidad Nacional Agraria La Molina	Luz Josefina Gonzales Bringas	Asistencia social
Gobierno Regional Del Callao	Alessandro Ydrogo Araujo	Jefe de la Oficina Regional de atención a las personas con discapacidad

AESA Infraestructura & Minería	Gisela Panesi Asca	Bienestar social
-----------------------------------	---------------------------	-------------------------

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 11: Categorización de sujetos

PERSONA CON DISCAPACIDAD	
ENTREVISTADOS	Paola Ruth Eche Quispe
	Julio Yofre Castelo Vasquez
	Luis A. Bravo Gonzales
	Maida Ramirez Ames
	Gladys Bertha Portuguez Salazar

Fuente: Elaboración Propia

2.4 Población Muestra

Hernández, Fernández, Baptista (2014) sostienen que una investigación de enfoque cualitativo, no está enfocado demasiado en la posibilidad de generar resultados, por ello las muestras no probalísticas o dirigidas son de gran importancia, ya que se obtienen con ello casos como personas, objetos, contextos, situaciones; de interés para el investigador llegando a ofrecer una adecuada recolección y análisis de los datos (p.190).

Hernández *et al.* (citando a Ragin, 2013, Saumure y Given, 2008a y Palys, 2008) señalan que los tipos de muestra que suelen utilizarse en este modelo

de investigación son las no probabilísticas o dirigidas. Conocidas también como guiadas por uno o varios propósitos, ya que la elección dependerá de las características relacionadas a la investigación (2014, p. 386).

Es así que, con respecto a la población no tenemos ninguna ya que el trabajo de investigación va dirigido a las personas con discapacidad y el personal de recursos humanos; por tanto la muestra es dirigida o no probabilísticas ya que no es aleatorio. Por ello, no será necesaria ya que establezco un grupo determinado de personas a entrevistar siendo en su totalidad un grupo reducido.

Hernández *et al.* (2014) manifiestan que las muestras dirigidas son permitidas conforme a un determinado diseño de investigación lo necesite; respecto a los resultados ellos se emplearan solo a la muestra en sí o ya sea a similares en lugar y tiempo; es así, que no se generalizan a una población ni a la extrapolación (p. 386).

2.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Con la técnica de recolección de datos permitirá la obtención de la problemática.

Entrevista, El propósito del uso de esta técnica es que mediante el diálogo directo con el entrevistado, se pueda conocer la problemática materia de investigación.

Alvarez-Gayou explica que una entrevista consiste en una conversación donde existe una estructura y un propósito; este modelo de investigación cualitativa busca con la entrevista comprender desde el punto de vista del entrevistado y con ello obtener el significado de sus experiencias (2009, p.109).

Rodríguez, *et al*/ nos dicen que la entrevista consiste en una técnica donde una persona requiriera información de otra o de un grupo, para con ello obtener datos sobre un estudio determinado. El propósito, consiste en adquirir información de individuos o grupos sobre cierto aspecto como opiniones, entre otros; con esto se da paso a la formulación de preguntas, la recogida y el registro de las respuestas (1999, p.167).

Quezada (2015) las Entrevistas no estructuradas o no formalizadas consiste en tener gran libertad en la formulación de preguntas y respuestas, no guiándose por un modelo estático sino que surge con espontaneidad dependiendo de la entrevista. Por ello, existe la Entrevista Informal, es la menos estructurada consistiendo en una simple conversación respecto al tema de estudio donde se busca hacer hablar al entrevistado; Entrevista Focalizada, similar a la anterior pero se concentra en un único tema, se deja hablar al entrevistado de manera casual cuando se note que se desvía del tema el entrevistador lo vuelve a encaminar y así sucesivamente; y Entrevistas por pautas o guías, trata en guiarse por un listado de interés que se irán dando en la entrevista, se deja que el entrevistado hable siempre y cuando sea de las pautas o guías dadas, si se desvía se vuelve a retomar el tema (p.125-126).

Quezada (2015) las Entrevistas Formalizadas, se dan en base a un listado fijo de preguntas en donde todo será invariable, se aplican mayormente a grupos grandes ayuda que sea más fácil el análisis. Como ventajas principales es su rapidez, se pueden llevar a cabo por personas con mediana preparación, y que sus resultados son comparables y agrupables; la desventaja es que puede restringirnos la información. Dicha lista de preguntas se le conoce como cuestionario y puede darse sin que medie una entrevista (p. 126).

Instrumentos

Guía de Entrevistas, donde se ha realizado una estructura de preguntas.

Hernández *et al.* (2014) respecto al diseño de la guía es necesario tener en cuenta ciertos aspectos primero los prácticos son aquellos que se buscan la atención del participante, los éticos consisten que el investigador tiene que tener presente que el participante puede tocar de ciertos temas y los teóricos tienen como objetivo adquirir la información necesaria respecto a lo planteado. Sobre la cantidad de preguntas se relaciona con lo que se desea investigar, se darán preguntas o frases necesarias (p.407).

2.6 Método de Análisis de Datos

En este punto se tomara métodos con los cuales se logrará un análisis de los datos que se han obtenido en la investigación, siendo de suma importancia ya que con ellos se designa como se analizara la información para poder lograr una conclusión.

El método a utilizarse en la investigación es el Hermenéutico, ya que con ello se abordara la relación que guarda el incumplimiento de la cuota de empleo respecto el derecho al trabajo; se busca dar la solución sobre si al no contratarse personas con discapacidad se esté afectando dicho derecho.

- **La descripción**, se realizará con datos obtenidos a través de la recolección de información; con ello, poder propiciar una adecuada respuesta al problema de investigación.

Gómez (2016), señala que la investigación consiste en describir situaciones, eventos y hecho; con los estudios descriptivos se buscan detallar las características, aspectos y propiedades trascendentales del fenómeno materia de análisis (p. 75).

- **La explicación**, se desarrollara en base a las entrevistas realizadas a las personas de recursos humanos y las personas con discapacidad, ya obtenido las respuestas sobre si la falta del cumplimiento afecta al derecho al trabajo de las personas con discapacidad se procederá a explicar la relación con la afectación del derecho al trabajo. Con la finalidad de hallar una respuesta al problema.

Gómez (2016), nos define a los estudios explicativos son más que una descripción de conceptos o fenómenos, se dirigen a descubrir las fuentes de los sucesos, eventos y fenómenos físicos o sociales. Tal como su nombre lo muestra, se orienta a explicar por qué ocurre u ocurrió un fenómeno y como se origina u originó, o por qué se dos o más variables se relacionan; intentando formar una relación causa-efecto (p. 76).

2.7 Unidad de Análisis de Categorización

Para Galeano hace referencia respecto a las categorías siendo entendidas como catálogos epistemológicos, agrupación de temas, suposiciones entendidas con el problema y técnicas analíticas tanto de elementos relevantes para dar sentido a datos y con ello poder comprimir, compararlos. El categorizar es juntar los objetos que irán juntas, es agrupar información con similares conceptos, ordenar lo recolectado respecto a temas relacionados, el conceptualizar un término el cual ha de ser claro y preciso sobre lo comprendido en cada elemento temático y con ello clasificar, contrastar, interpretar, analizar y teorizar (2004, p. 38).

Categorizaciones:

Derecho al Trabajo:

Rosas, hace mención que el Tribunal Constitucional tiene dos conceptos respecto al contenido esencial de este derecho siendo el primero el poder alcanzar un puesto de trabajo y el segundo a no ser despedido siempre y cuando exista una causa justa. Da alusión a que el Estado toma políticas para salvaguardar que la población consiga un trabajo adecuado, y a su vez no poder ser sacado de su lugar de trabajo salvo por causa justa (2015, p.62).

Persona con discapacidad:

La Ley General de la Persona con Discapacidad dado en nuestro país, nos dice que la persona con discapacidad tiene una o varias deficiencias ya sean estas físicas, sensoriales, mentales o intelectuales siendo estas

permanentes, trayendo consigo un sinnúmero de obstáculos relacionado a las actitudes y el entorno, ya que se muestran impedimentos del ejercicio de los derechos, a su inclusión total en la sociedad e igualdad respecto a las condiciones con los demás.

Cuota de empleo:

Consiste en el porcentaje dado en la norma para la contratación de personas con discapacidad, siendo para las empresas privadas cuente con más de cincuenta trabajadores será no inferior al 3% de los trabajadores; en el caso de las empresas públicas debe ser no inferior al 5% del total de sus empleados.

2.8 Aspectos Éticos

La presente investigación se ha desarrollado siguiendo paso a paso la metodología del enfoque cualitativo conjuntamente con la asesoría del docente metodológico, con los lineamientos establecidos según el estilo APA (American Psychological Association), y las normas establecidas por la universidad.

Asimismo, declaro plenamente que el presente proyecto de investigación es un trabajo de mi autoría siendo original y autentico, respetando los derechos de autor que han sido consultados en la presente investigación reflejado en las citas de textos.

III.- RESULTADOS

3.1 Análisis de Entrevistas

Respecto al Problema general se tomó en cuenta entrevistas a personas con discapacidad para poder tener un punto de vista más amplio.

INSTRUMENTO N° 1 ENTREVISTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Entrevista a Paola Ruth Eche Quispe

PREGUNTA N° 1

Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

Si, afecta mucho porque son muy pocas las empresas que contratan personas con discapacidad en qué sentido que las empresas no tienen lugares transitables donde puedan caber personas con muletas, con andador y con silla de ruedas; buscan personas que tengan las manos y pies hábiles.

PREGUNTA N° 2

¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

Si, me perjudico bastante soy madre de familia de dos niños, quede endeudada no tuve como sostenerme estuve alimentándome en comedores, vendiendo caramelos y chocolates en la calle.

PREGUNTA N° 3

Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

El fundamento que me dieron cuando dejo las muletas, me pidieron un sinfín de cosas, gaste dinero por gusto para que no me contraten pase entrevistas psicológicas, parapsicológico y psicotécnicas, postule a más de 20 empresas las cuales fui rechazada contando con estudios superiores; lamentablemente

no solo las personas con discapacidad sino todos porque vivimos en una burocracia.

PREGUNTA N° 4

Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

Sí, he logrado la inscripción en el CONADIS.

PREGUNTA N° 5

Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

En mi caso trabajo actualmente en el Gobierno regional del Callao, y aquí si se está cumpliendo no se llegara a cumplir la cuota pero hay personas con discapacidad trabajando.

Entrevista a Julio Yofre Castelo Vasquez

PREGUNTA N° 1

Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

Una dura realidad en la práctica no se cumple la Ley N° 29973, respecto a la “cuota laboral” tanto de las empresas públicas (5%) y privadas (3%).

PREGUNTA N° 2

¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

Económicamente, es muy duro puesto una “persona discapacitada” con estudios y capacitada no se le toma en cuenta; siendo una (de los peores)

requisito la edad de menos de 30 años, lo cual contraviene derechos de las personas con discapacidad al trabajo.

PREGUNTA N° 3

Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

Primeramente se una persona con discapacidad, luego la edad, los estudios; peor aun cuando la persona discapacitada es “motora” o que usa una silla de ruedas, por ello somos discriminados.

PREGUNTA N° 4

Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

Sí, he cumplido con estar inscripto en CONADIS.

PREGUNTA N° 5

Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

Lamentablemente no, puesto que muchas veces debemos salir a la calle a pedir trabajo, creando una “discriminación” del estado y “no fiscaliza” la cuota laboral en las empresas públicas y privadas.

Entrevista a Luis A. Bravo Gonzales

PREGUNTA N° 1

Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

Si, puesto que el sector público no nos toma en cuenta y nos manifiestan que no hay presupuesto, segundo en cuanto al empresario privado nos piden perfiles muy altos y la mayoría de personas con discapacidad no están preparadas para llegar a esos perfiles y se agudiza en cuanto a que sus instalaciones no están adaptadas.

PREGUNTA N° 2

¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

La falta de empleo nos empuja a la mendicidad o en otros casos que se tiene algún tipo de estudios a la venta de caramelos o dulces.

PREGUNTA N° 3

Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

Las empresas privadas nos manifiestan que sus instalaciones no están adecuadas, o simplemente ya contrataron al personal, falta sensibilidad e información.

PREGUNTA N° 4

Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

Sí, he conseguido.

PREGUNTA N° 5

Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

No, porque no hay una supervisión efectiva en cuanto a ello la SUNAFIL que es la encargada de supervisar no cumple con su labor.

Entrevista a Maida Ramirez Ames

PREGUNTA N° 1

Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

Si, a pesar que tenemos derechos que nos amparan no los cumplen.

PREGUNTA N° 2

¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

Empleos si hay, el problema es que a las personas con discapacidad no nos dan. Solo por campaña laboral y nunca nos llaman.

PREGUNTA N° 3

Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

Que no cumplo con los requisitos que me piden.

PREGUNTA N° 4

Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

Sí, a través de mi asociación.

PREGUNTA N° 5

Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

No cumplen con fiscalizar por eso hay municipalidades que se gastan nuestro presupuesto en otras cosas.

Entrevista a Gladys Bertha Portuguez Salazar

PREGUNTA N° 1

Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

Si, considero que se está afectando nuestros derechos; que cuando se convoca las vayas no son muy altas.

PREGUNTA N° 2

¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

Perjudica porque nosotros utilizamos el dinero para nuestros gastos, y al no tener un ingreso como vamos a vivir.

PREGUNTA N° 3

Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

Mayormente se argumenta que no cuento con el perfil.

PREGUNTA N° 4

Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

Sí, cuento con la inscripción.

PREGUNTA N° 5

Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

El estado no está cumpliendo con las fiscalizaciones.

Análisis del Instrumento N° 1

Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Respecto al objetivo general en la investigación, sobre las preguntas 1 y 2 se concluye que si afecta el no contratar a personas con discapacidad por parte de las entidades públicas y privadas; ya que al no conseguir un puesto de trabajo genera que no puedan sustentarse económicamente, siendo que muchas de las personas tienen carga familiar.

Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

Respecto al objetivo específico 1 por parte de los entrevistados en las preguntas 3 y 4 se concluye, que los entrevistados cuentan con su inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad ante el CONADIS; asimismo, al postular por un puesto de trabajo las empresas manifiestan que no cumplen con el perfil adecuado para el trabajo solicitado o que sus instalaciones no cuentan con la infraestructura idónea para que puedan transitar.

Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

Respecto al objetivo específico 2, con la respuesta dada por los entrevistados en la pregunta 5, se concluye que han percibido que el estado no está cumpliendo con la fiscalización adecuada respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

INSTRUMENTO N° 2
ENTREVISTA A PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS

Entrevista a Katty Lucho Reategui

**AREA: Bienestar Social – Trabajadora Social Universidad César Vallejo
Filial Lima Norte.**

PREGUNTA N° 1

Considera ¿Qué se está afectando el Derecho al trabajo de la persona con discapacidad al no conseguir un puesto de trabajo?

Claro que sí, las personas con habilidades diferentes deben de tener una oportunidad ya que no todos son discapacitados a nivel general, es decir unos son discapacitados porque tienen problemas en la visión, en el oído, en movilidad, según eso se hace una evaluación en un área donde puedan rendir y aportar a la empresa

PREGUNTA N° 2

Si una persona con discapacidad tiene todas las cualidades para desenvolverse adecuadamente y con ello optar por un puesto de trabajo, ¿Por qué no contratarla?

En la universidad si tenemos personas con discapacidad, en otras empresas pienso porque quieren personas que les den mayor resultados que trabajen a presión e imaginan que las personas con discapacidad no les va a rendir.

PREGUNTA N° 3

La Ley N° 29973 “Ley de la Persona con Discapacidad” establece en su artículo 49° un porcentaje de personas con discapacidad, ¿Cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando?

Nosotros en la universidad manejamos un índice a nivel nacional, porque va declarado en la planilla electrónica ya que debemos cumplir con la cuota,

nosotros en todas las convocatorias que hacemos mensual tratamos de incluirlos.

PREGUNTA N° 4

Al establecer un concurso para la contratación de personas con discapacidad tienen un área donde pueda desempeñarse adecuadamente. Explique

La mayoría de las personas con discapacidad, se encuentran trabajando como ascensoristas y a otros que se le da la oportunidad en otras áreas administrativas.

PREGUNTA N° 5

¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la empresa?

Nosotros no lo vemos como una necesidad sino como una responsabilidad social, aparte que tenemos que cumplir con la cuota del 3%.

PREGUNTA N° 6

Existe un motivo justificado para no contratar personas con discapacidad.

Las empresas no los contratan porque piensan que no van a rendir, que no tienen aptitudes para poder desenvolverse en algún puesto, y es falso en la universidad contamos con un trabajador en silla de ruedas que es magister y su desempeño es como un trabajador cualquiera.

PREGUNTA N° 7

¿Cuántas fiscalizaciones se ha realizado a partir de la vigencia de la Ley N° 29973, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

Hemos tenido visitas; donde se les da la información de cuantas personas con discapacidad contamos.

PREGUNTA N° 8

¿Cuándo fue la última vez que vino a fiscalizarlo el Ministerio de Trabajo por el cumplimiento de la cuota de empleo?

En enero de este año.

Entrevista a Luz Josefina Gonzales Bringas

AREA: Asistente social de la Universidad Nacional Agraria La Molina – Recursos Humanos

PREGUNTA N° 1

Considera ¿Qué se está afectando el Derecho al trabajo de la persona con discapacidad al no conseguir un puesto de trabajo?

No, porque se ha aperturado trabajo en las empresas privadas para las personas con discapacidad como en Wong, Metro.

PREGUNTA N° 2

Si una persona con discapacidad tiene todas las cualidades para desenvolverse adecuadamente y con ello optar por un puesto de trabajo, ¿Por qué no contratarla?

Considero que se debe de hacer, pero en esta Institución no se han presentado cuando hemos realizado convocatorias.

PREGUNTA N° 3

La Ley N° 29973 “Ley de la Persona con Discapacidad” establece en su artículo 49° un porcentaje de personas con discapacidad, ¿Cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando?

No se han presentado por un puesto de trabajo, pero sí tenemos personal discapacitado; tenemos con Carnet de CONADIS cinco trabajadores de los cuales tres son con mayor rango de discapacidad

PREGUNTA N° 4

Al establecer un concurso para la contratación de personas con discapacidad tienen un área donde pueda desempeñarse adecuadamente. Explique

Está de acuerdo a la convocatoria que se realice y se debe tener en cuenta que grado de discapacidad tiene.

PREGUNTA N° 5

¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la empresa?

Por supuesto, porque no podemos marginar a esta población de discapacitados que en muchos casos contribuyen en un gran sentido de responsabilidad.

PREGUNTA N° 6

Existe un motivo justificado para no contratar personas con discapacidad.

No, se debe acatar la ley y tengo conocimiento que en las empresas donde laboran son altamente responsables.

PREGUNTA N° 7

¿Cuántas fiscalizaciones se ha realizado a partir de la vigencia de la Ley N° 29973, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

En esta institución no se han realizado visitas.

PREGUNTA N° 8

¿Cuándo fue la última vez que vino a fiscalizarlo el Ministerio de Trabajo por el cumplimiento de la cuota de empleo?

Hasta el momento no hemos sido visitados.

Entrevista a Alessandro Ydrogo Araujo

AREA: Jefe de la Oficina Regional de atención a las personas con discapacidad del Gobierno regional del Callao.

PREGUNTA N° 1

Considera ¿Qué se está afectando el Derecho al trabajo de la persona con discapacidad al no conseguir un puesto de trabajo?

De cierta forma se está afectando ya que la Ley N° 29973 no contempla la situación socioeconómica de las personas con discapacidad, establece que en una entidad pública tener el 5% y en una entidad privada 3%; pero dentro de la institución pública también hay una ley de trabajo o normas para una convocatoria de concurso público porque te digo que hay un contraste ya que no se ha fijado el tema socioeconómico; la persona con discapacidad por su misma condición y situación socioeconómica muchas veces no logra terminar su nivel secundario, no tiene la oportunidad de instruirse o capacitarse porque no puede movilizarse no cuenta con los recursos económico y sobretodo porque la persona con discapacidad ha vivido excluida de la sociedad por

muchos años. En el sector privado lo que ocurre no hay la adecuado infraestructura para contratar personas con discapacidad ni cuentan con la capacidad de hacerlo.

PREGUNTA N° 2

Si una persona con discapacidad tiene todas las cualidades para desenvolverse adecuadamente y con ello optar por un puesto de trabajo, ¿Por qué no contratarla?

Actualmente, hay instituciones con mucha responsabilidad social que si contratan a personas con discapacidad para ciertos tipos de trabajo dependiendo su capacidad; se está contratando de un tiempo a este se está evidenciando que hay mayor apertura, cierto es que estamos en un nivel muy bajo ya que no hay una adecuadas normas y fiscalización por parte del gobierno que las personas con discapacidad puedan ser incluidas en el mercado laboral; también hay un problema de las familias porque debe haber un acompañamiento para buscar un trabajo, ejemplo hay chicos con discapacidad intelectual que no pueden ir a trabajar porque tienen miedo de que sean engañados o no disponen de tiempo para llevarlos.

PREGUNTA N° 3

La Ley N° 29973 “Ley de la Persona con Discapacidad” establece en su artículo 49° un porcentaje de personas con discapacidad, ¿Cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando?

Dentro del Gobierno Regional del Callao, según lo que me ha informado la oficina de recursos humanos son siete personas con discapacidad dentro del régimen 728, 276 o CAS; estamos pidiendo a la dirección de trabajo, de salud, de educación que también nos informen, estaremos llegando a unos diez o doce personas en total en toda la región sé que no cubre el 5% porque no concursan en las convocatorias para ello estamos creando programas

sociales que se puedan incluir personas con discapacidad donde la valla del perfil no sea muy alta adecuando a su realidad.

PREGUNTA N° 4

Al establecer un concurso para la contratación de personas con discapacidad tienen un área donde pueda desempeñarse adecuadamente. Explique

Dentro de la administración pública no podemos hacer ni discriminación negativa ni discriminación positiva, no creamos los puestos para personas con discapacidad o sin discapacidad creamos un puesto por necesidad y que esa necesidad sea cumplida por un perfil específico. También hay que tener claro un tema de infraestructura en cada institución, el objetivo es promover la inserción laboral y para que se dé tiene que haber accesibilidad.

PREGUNTA N° 5

¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la empresa?

Creo que es necesario que toda institución cuente con personas con discapacidad, porque es una manera de sensibilizar a los trabajadores y la sociedad en sí de que no son personas defectuosas o con problemas, solo son personas que por circunstancias de la vida tienen un tipo de discapacidad por un accidente, tema genético nadie está libre de tener una discapacidad; creo que es necesario que la gente sepa que son personas que se pueden desempeñar muy bien en cualquier ámbito laboral que se pueda dar.

PREGUNTA N° 6

Existe un motivo justificado para no contratar personas con discapacidad.

No existe motivo, no hay un motivo de porque no contratarlos si ellos cumplen el perfil adecuado tiene la capacidad de hacerlo, lamentablemente dentro de nuestra idiosincrasia en la sociedad tenemos la idea que la persona con discapacidad no va a cumplir con la función o va hacer una carga para la institución; en mi experiencia son los que llegan más temprano y se van al último.

PREGUNTA N° 7

¿Cuántas fiscalizaciones se ha realizado a partir de la vigencia de la Ley N° 29973, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

Es una función que le compete al CONADIS es el ente rector en materia de discapacidad, son los encargado de realizar las fiscalizaciones, amonestaciones y multas a cualquier empresa o institución pública que no cumplan con el porcentaje.

PREGUNTA N° 8

¿Cuándo fue la última vez que vino a fiscalizarlo el Ministerio de Trabajo por el cumplimiento de la cuota de empleo?

En septiembre han realizado una fiscalización a través de documentos donde informemos cuantas personas con discapacidad tenemos en la institución; CONADIS es quien nos fiscaliza como Región para ver si cumplimos, lo hace a través de su Dirección de fiscalización y sanciones.

Entrevista a Gisella Panesi Asca

AREA: Gestión humana – Sub área bienestar social de la Empresa AESA Infraestructura & Minería.

REGUNTA N° 1

Considera ¿Qué se está afectando el Derecho al trabajo de la persona con discapacidad al no conseguir un puesto de trabajo?

No, las personas con discapacidad lamentablemente no pueden acceder a cualquier puesto de trabajo y eso no vulnera sus derechos. Es una condición.

PREGUNTA N° 2

Si una persona con discapacidad tiene todas las cualidades para desenvolverse adecuadamente y con ello optar por un puesto de trabajo, ¿Por qué no contratarla?

Si, la contrataría si cumple con el perfil y tengo el puesto que ofrecerle.

PREGUNTA N° 3

La Ley N° 29973 “Ley de la Persona con Discapacidad” establece en su artículo 49° un porcentaje de personas con discapacidad, ¿Cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando?

0%, desde la implementación de la Ley se han publicado los requerimientos en el MINTRA y no cumplen con el perfil.

PREGUNTA N° 4

Al establecer un concurso para la contratación de personas con discapacidad tienen un área donde pueda desempeñarse adecuadamente. Explique

Todos nuestros puestos de trabajos administrativos están cubiertos, cada vez que se abre una plaza, esta es publicada. También en el MINTRA, en las unidades operativas no es posible contratar personas con discapacidad.

PREGUNTA N° 5

¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la empresa?

Es indistinto, la eficiencia de una persona no se mide por su grado de incapacidad.

PREGUNTA N° 6

Existe un motivo justificado para no contratar personas con discapacidad.

Ninguno, pero el hecho de que sean personas con discapacidad tampoco lo pone en una posición preferente, todos son evaluados de acuerdo a su perfil.

PREGUNTA N° 7

¿Cuántas fiscalizaciones se ha realizado a partir de la vigencia de la Ley N° 29973, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

Ninguna

PREGUNTA N° 8

¿Cuándo fue la última vez que vino a fiscalizarlo el Ministerio de Trabajo por el cumplimiento de la cuota de empleo?

Ninguna

Análisis del Instrumento N° 2

Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Respecto al objetivo general, con las respuestas de los entrevistados en las preguntas 1, 2 y 3, se concluye que la falta del cumplimiento de la cuota de empleo no afecta en su totalidad el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ya que esta dada la ley y debe de cumplirse, a su vez se apertura los puestos de trabajos otra cosa es que las personas con discapacidad no cumplan con el perfil requerido para el puesto; sin embargo, están tratando de cumplir con el porcentaje establecido por la norma para la cuota de empleo.

Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

Respecto al objetivo específico 1, de las respuestas dadas por los entrevistados en la pregunta 4, 5 y 6, se concluye que no existe un motivo para contratar personas con discapacidad, si dicha persona cumple con el perfil adecuado para el empleo está en todo su derecho de poder ser contratado.

Asimismo, respecto a la contratación de una persona con discapacidad manifiestan que un puesto de trabajo se da bajo un perfil adecuado para el área requerida, si bien todos tienen la posibilidad de poder postular existen requisitos.

Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

Respecto al objetivo específico 2, las respuestas en las preguntas 5 y 6 dado por los entrevistados, se concluye que en medida se está dando las fiscalizaciones, sin embargo no se da en su totalidad. Si bien, se está queriendo dar una adecuada fiscalización aún nos falta.

3.2 Análisis Estadísticos

El presente análisis se realiza con la finalidad de ver como el Estado está fiscalizando el cumplimiento de la cuota de empleo respecto a las entidades privadas.

Grafico N° 1:

Listado de Empleadores Privados que cumplieron con la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad en el Año 2015

N°	RUC	RAZON SOCIAL	CANTIDAD PONDERADA TRABAJADORES (1)	CANTIDAD PONDERADA CUOTA MINIMA DE EMPLEO (3%) PCD (2)	CANTIDAD PONDERADA PCD CONTRATADAS (3)	NIVEL DE CUMPLIMIENTO (4)=[(3)/(1)]*100
1	20530184596	ECOSAC AGRICOLA S.A.C.	2,708	82	115	4.2%
2	20452614767	LA CALERA S.A.C	1,938	59	85	4.4%
3	20483894814	ECO - ACUICOLA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1,380	42	109	7.9%
4	20144442629	HOGAR CLINICA SAN JUAN DE DIOS	502	16	16	3.2%
5	20100306337	INDUSTRIAL GORAK S A	429	13	30	7.0%
6	20423131731	SAGEN PERU WORK S.A.C.	386	12	31	8.0%
7	20456174834	PROCESADORA AGROINDUSTRIAL LA JOYA S.A.C.	267	8	19	7.1%
8	20100063337	EMPRESA MUNICIPAL ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A.	168	5	8	4.8%
9	20100525641	MERCADEO COMERCIAL SA	123	4	5	4.1%
10	20450310124	NATURE AMERICA S.A.C.	122	4	4	3.3%
11	20512252282	AGROINDUSTRIAS SAN SIMON S.A.	107	4	5	4.7%
12	20117356575	COOP SERV EDUC AUGUSTO WEBERBAUER LTDA.	104	4	16	15.4%

13	20380785006	CTRO.EDUC.PART.SANTA MARIA DE BRENA EIR	98	3	4	4.1%
14	20513251506	PURE BIOFUELS DEL PERU S.A.C.	86	3	16	18.6%
15	20141450019	COLEGIO SAN GABRIEL	83	3	4	4.8%
16	20131011912	ALIANZA PARA LA PROMOCION DE LA EDUCACION S.A.C.	74	3	4	5.4%
17	20514505820	MANDARIN CORPORATION S.A.C.	73	3	3	4.1%
18	20455883432	ANVESA S.A.C.	70	3	3	4.3%
19	20526304951	REPRESENTACIONES NEGOCIOS Y SERVICIOS GENERALES CONTINENTAL E.I.R.L.	69	3	6	8.7%
20	20504192157	MAPLE ETANOL S.R.L.	69	3	3	4.3%
21	20550953618	SCYTL PERU S.A.C.	68	2	3	4.4%
22	20517088227	IQ ELECTRONICS PERU S.A.C.	67	2	8	11.9%
23	20101392369	JAHESA S.A.	66	2	2	3.0%
24	20550033519	CONCESIONARIA PERUANA DE VIAS-COVINCA S.A.	63	2	2	3.2%
25	20339094463	ASOCIACION EDUCATIVA KALLPA	63	2	2	3.2%
26	20506994986	JHODAAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	62	2	2	3.2%
27	20506485836	CENTRO ESPECIALIZADO DE REHABILITACION FISICA Y DEL DOLOR S.A.C CERFID S.A.C	62	2	2	3.2%
28	20406190464	TECNOLOGIA E IMPORTACION S.A.	62	2	2	3.2%
29	20251357413	E & M S.R.L.	62	2	2	3.2%
30	20518462068	ASOCIACION EDUCATIVA LENUS	61	2	2	3.3%
31	20444927098	OSPINA S.A.C	61	2	2	3.3%
32	20285552886	WINSER CONTRATISTAS E.I.R.L.	61	2	2	3.3%
33	20270562966	INGENIERIA SOCIEDAD ANONIMA NORTE	60	2	2	3.3%
34	20226013696	PROMEDIC S. CIVIL R.L.	60	2	2	3.3%
35	10082508291	HIGA NAKAMURA ISAAC	60	2	8	13.3%
36	20272904422	TELEVISION NACIONAL PERUANA S.A.C.	58	2	2	3.4%
37	20528134093	AMAZON APART HOTEL S.A.C.	57	2	2	3.5%

38	20101396437	SERVICIOS GRAFICOS CALLAO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	57	2	2	3.5%
39	20533028234	ESCUELA DE POSTGRADO NEUMANN BUSINESS SCHOOL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - EP NBS S.A.C.	56	2	2	3.6%
40	20100172039	EMILIO Y ERNESTO EMPRESA INDUSTRIAL SAC	56	2	2	3.6%
41	20434448086	SOC.IMPORT.DE PROD.FERRETEROS S.A.SIPFSA	55	2	3	5.5%
42	20476661472	INDUSTRIAS W.V. VALENTES S.A.C.	54	2	2	3.7%
43	20146123351	CRIADOR EL GUAMITO S.A.C.	54	2	2	3.7%
44	20100775329	AUTOMOTRIZ LAVAGNA S A	54	2	21	38.9%
45	20102002882	FLUIDTEK S R L	53	2	2	3.8%
46	20100859778	SERVICIO SOCIAL DEL DIRECTOR Y SUPERVISOR	53	2	2	3.8%
47	20526104600	I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA DE PAITA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	51	2	2	3.9%

Fuente: <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/empleo-y-discapacidad/cuota-de-empleo/>

Grafico N° 2:

ANEXO 01: EMPLEADORES QUE CUMPLIERON CON LA CUOTA DE EMPLEO PERIODO 2016				
N°	NumeroRuc	Nombre Aº Razón Social	Nombre Comercial	Departamento
1	20456174834	PROCESADORA AGROINDUSTRIAL LA JOYA S.A.C.	FDF LA JOYA PERU	AREQUIPA
2	20453503047	SERVICIOS DE SALUD LOS FRESNOS S.A.C.	CLINICA LOS FRESNOS	CAJAMARCA
3	20114614689	INSTITUTO CULTURAL PERUANO NORTEAMERICANO DEL CUSCO - EL ICPNAC	ICPNA	CUSCO
4	20439600242	TIENDAS REYES S.A.C.	-	LA LIBERTAD
5	10082508291	HIGA NAKAMURA ISAAC	-	LIMA
6	20100063337	EMPRESA MUNICIPAL ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A.	EMAPE S.A.	LIMA
7	20100131359	DATACONT S.A.C.	DATACONT SAC	LIMA
8	20100306337	INDUSTRIAL GORAK S A	-	LIMA
9	20100340438	REPRODATA S.A.C.	REPRODATA S.A.C.	LIMA
10	20100525641	MERCADEO COMERCIAL SA	MECSA	LIMA
11	20100775329	AUTOMOTRIZ LAVAGNA S A	AUTOMOTRIZ LAVAGNA S A	LIMA
12	20109922731	CONTACTO CORREDORES DE SEGUROS SA	CONTACTO CORREDORES DE SEGUROS	LIMA
13	20117356575	COOP SERV EDUC. AUGUSTO WEBERBAUER LTDA.	COOP SE AUGUSTO WEBERBAUER LTD	LIMA
14	20131011912	ALIANZA PARA LA PROMOCION DE LA EDUCACION S.A.C.	-	LIMA
15	20138998780	RENZO COSTA S.A.C.	RENZO COSTA	LIMA
16	20308574700	PHILIP MORRIS PERU S.A.	PHILIP MORRIS PERU S.A,	LIMA
17	20382856539	SECURITY INTERNATIONAL MOVING S.A.C	SIM	LIMA
18	20513251506	PURE BIOFUELS DEL PERU S.A.C.	-	LIMA
19	20517088227	IQ ELECTRONICS PERU S.A.C.	-	LIMA
20	20538893871	LINK TEK S.A.C.	-	LIMA
21	20550033519	CONCESIONARIA PERUANA DE VIAS-COVINCA S.A.	-	LIMA
22	20102881690	DEXIM SRL	DEXIM. S.R.LTDA.	PIURA
23	20113539594	PIURA GAS S.A.C.	PIURA GAS S.A.C.	PIURA
24	20483894814	ECO - ACUICOLA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	ECO SAC	PIURA
25	20308430457	FABRICA DE ENVASES S.A	-	PROV. CONST. DEL CALLAO
26	20344539180	ALMACENES Y LOGISTICA SA	ALSA	PROV. CONST. DEL CALLAO
27	20557976923	TECHNOLOGICAL SOLUTIONS OF THE WORLD E.I.R.L.	-	PROV. CONST. DEL CALLAO
28	20393864886	HIPERMERCADOS TOTTUS ORIENTE S.A.C.	-	UCAYALI

Fuente: <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/empleo-y-discapacidad/cuota-de-empleo/>

Análisis del gráfico N°1

Respecto al primer gráfico se analiza que durante el periodo 2015 el ministerio de trabajo ha realizado la fiscalización concerniente; se aprecia que varias empresas privadas han cumplido con la cuota respectiva dada en la ley de la persona con discapacidad; sin embargo, aún existen varias empresas que no han sido fiscalizadas. Se nota que existen empresas que están velando por cumplir con la normativa, no sabemos si lo realizan por ayuda social o tan solo porque si no lo hacen se les impondría una multa.

Análisis del gráfico N°2

Respecto al segundo gráfico, se aprecia que durante el periodo del año 2016, la cantidad de empresas fiscalizadas se ha reducido bastante, sin embargo, aún hay empresas que desean cumplir con la cuota establecida por la normativa, a su vez notamos que el ministerio de trabajo está cumpliendo con su labor gradualmente.

IV.- DISCUSIÓN

4.1 Discusión con los Objetivos y Supuestos

Teniendo en cuenta que la información recolectada por las entrevistas sobre el tema “Derecho al trabajo de la personas con discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo”; se analizó a un grupo de personas que son conocedores del tema y a personas afectadas.

El objetivo general señala analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad, los resultados obtenidos a las entrevistas realizadas al personal de recursos humanos y a personas con discapacidad; se extrae, que las personas encargadas de ver la contratación de las personas con discapacidad señalan que no se afecta en gran medida el derecho al trabajo ya que se realizan convocatorias para que puedan postular; sin embargo muchas veces no califican con el perfil requerido para el puesto. A su vez las personas con discapacidad al no ser contratadas manifiestan que si se afecta el derecho al trabajo porque al no obtener un empleo se ven en la necesidad de optar por un trabajo que no posee beneficios y muchas veces recurrir a la informalidad.

Teniendo ambos panoramas, notamos que la norma nos especifica que se debe de contratar personas con discapacidad; sin embargo en la práctica es muy diferente. Las empresas desean beneficiarse por la persona que van a contratar, la cual debe de cumplir con un perfil adecuado para el puesto que se está solicitando; pero muchas personas con discapacidad no logran cumplir con los perfiles quedándose en la primera etapa, por tanto no son contratadas por dicha empresa. Entonces muchas empresas cumplen con solicitar personal a través de sus convocatorias, a las cuales muchas veces las personas con discapacidad no podrán calificar.

Respecto al objetivo específico 1, conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con

discapacidad; se deduce de los resultados obtenidos por medio de las entrevistas que no existe ningún motivo por el cual no se deba de contratar personas con discapacidad, se considera a la persona como cualquier otro que intenta postular por un puesto de trabajo y con ello lograr alcanzar un cupo. Si bien, las personas con discapacidad que postulan muchas veces no cumplen con el perfil adecuado, no por tener dicha condición la empresa estará obligado a contratarlo, otro factor que se nota es que muchas de las empresas aún no cuentan con la infraestructura adecuada.

Las personas con discapacidad, en su mayoría no cumplen con los requisitos que se necesitan para la obtención del puesto de trabajo, factores que se pueden deducir es que no culminan sus estudios por no tener medios económicos, por tanto no podrán calificar para ciertos rubros; otro tema es la infraestructura donde muchas veces no hay accesibilidad para estas personas.

Con el objetivo específico 2, identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad; se extrae de los resultados que en cierta medida el estado está cumpliendo con su función de fiscalización; a las cuatro instituciones entrevistadas nos señalaron que solo dos han sido fiscalizadas sobre la cuota de empleo siendo visitas simples donde se le da la información de cuantas personas con discapacidad se encuentran laborando. Asimismo, según el ministerio de trabajo nos muestra una estadística de las empresas privadas que han cumplido con la cuota de empleo en los periodos 2015 donde se aprecia que las empresas en su medida han estado cumpliendo con la contratación de personas con discapacidad, pero en el periodo 2016 se nota que esta cantidad a disminuido.

Con lo que respecta al supuesto general, la falta del cumplimiento de la cuota de empleo genera la afectación del Derecho al trabajo de las personas con discapacidad; de las respuestas obtenidas se deduce que en cierta medida no se está afectando el derecho al trabajo de las personas con

discapacidad, lo señalado por los entrevistados manifiestan que cumplen con realizar convocatorias pero que las personas que postulan no cumplen con el perfil adecuado, por ende no las contratan y es ahí donde surge la falta del cumplimiento de la cuota o en casos que la empresa tenga un rubro en donde las personas con discapacidad no puedan desempeñarse.

Supuesto específico 1, el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo influye negativamente a la personas con discapacidad; conforme a los resultados las personas encargadas de ver la contratación alegan que no existe ningún fundamento para no contratar a este sector de personas, por tanto no influye negativamente a las personas con discapacidad ya que al estar la ley planteada a de cumplirse la contratación de personas con discapacidad.

Sin embargo, el otro lado de la moneda viene a que aún no se ha tomado la debida concientización de este tema, y aún hay empresas que siguen pensando que una persona con discapacidad no puede cumplir con el perfil adecuado, sumándole que muchas empresas no poseen la infraestructura adecuada para que una persona con discapacidad pueda desplazarse.

Supuesto específico 2, la fiscalización del Estado es ineficaz respecto al cumplimiento de la cuota de las personas con discapacidad; de los resultados se ve que la fiscalización no es ineficaz en su totalidad ya que si viene cumpliendo con su rol, pero no lo ha desarrollado a gran medida. Aun no le dan la importancia necesaria, si bien se vienen planteando una adecuada fiscalización por parte del ente encargado hasta el momento no se aprecia ello.

4.2 Discusión con los Trabajos Previos

Conforme a los trabajos realizados en el caso de José Eduardo Cortéz Segura (2015) en su tesis titulada “Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo

de las personas con discapacidad”. Notamos que, no ha cambiado en mucho hoy en día, el Estado promueve la capacitación de personas con discapacidad para obtener un trabajo. Si bien las empresas realizan convocatorias para contratar personal para un puesto de trabajo, no se logra contratar una persona con discapacidad ya que dicen que no cumplen con el perfil o que no cuentan con la infraestructura adecuada.

Cristian Andrés Recalde Alvarez (2015) en su tesis titulada “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en la empresas públicas”. Se aprecia que, referente a esta tesis que si bien en el Ecuador, no se estuvo dando a gran escala la accesibilidad y no vienen cumpliendo con el porcentaje establecido; en caso de Perú se nota que no hay demasiada diferencia porque aún nos falta mucho para poder integrar a las personas con discapacidad, de que se viene incluyendo sí pero a poca escala.

Jaime Bayardo Rodriguez Naranjo (2014) en su tesis titulada “El incumplimiento de la esfera pública en la inclusión laboral de las personas con discapacidad”. Respecto a este tema evoca en la discriminación que aún se tiene por las personas con discapacidad, si bien ha ido aumentando no se ha dado grandes logros; en nuestro caso, no varía mucho ya que todavía hay pensamientos de que las personas con discapacidad no vayan a rendir adecuadamente para el puesto donde se le asigne o que con el tiempo traigan problemas con ellos por la condición que padecen; es cierto, que nos falta mucho pero estamos haciendo todo lo posible por incluirlos a la sociedad.

Leonor Lidón Heras (2013) en su tesis titulada “Derechos Humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, un camino previo por recorrer”. Si bien, con dicho artículo se crea un sinfín de igualdades y oportunidades para este sector de personas, aún hay un desconocimiento que no permite que se logre la contratación de las personas con discapacidad; hoy en día

apreciamos que se está haciendo todo lo posible por la inclusión de las personas con discapacidad, se quiere lograr que se velen por sus derechos, considerarlos dentro del ámbito laboral con todos los beneficios que merecen, aún queda mucho por recorrer.

Lucas Leonardo Lupercio Giñin (2011-2012) “El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca-Ecuador”. El estado ecuatoriano ha creado normas para salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad, no han sido las idóneas debiéndose complementar normas para que no se den contradicciones; en nuestro caso, hay normas que amparan los derechos de las personas con discapacidad pero que no se están cumpliendo es otro tema, o que existan incongruencias, tenemos que tener presente que lo importante es que la persona con discapacidad se integre a la sociedad y pueda desenvolverse adecuadamente.

4.3 Discusión con los Entrevistados

Conforme a los entrevistados tenemos dos grupos el personal de recursos humanos y las personas con discapacidad; entre ambos existen diferentes puntos de vistas, el cual hace interesante el tema materia de investigación.

Por su parte el personal de recursos humanos, de los cuatro entrevistados uno manifiesta que si se está afectando el derecho al trabajo ya que ellos tienen todo el derecho de poder desempeñarse como cualquier otro; dos opinan que no se está afectando el derecho al trabajo ya que si se está contratando este tipo de personas, la otra alega que por la condición que tienen no podrán acceder a cualquier puesto de trabajo y eso no significa que se le esté vulnerando su derecho; y por último uno de ellos alega que de cierta forma se le está vulnerando ya que el estado no ha previstos algunas situaciones que son importante para que se dé una adecuada normativa. En

cambio al entrevistar a 5 personas con discapacidad sus opiniones son distintas ya que ellos piensan que si les afecta.

En mi opinión, no afecta demasiado el derecho al trabajo al no cumplirse con la cuota de empleo, ya que se cumple con la apertura de convocatorias para la obtención de un puesto de trabajo; lo malo es que las personas con discapacidad con cumplen con el perfil solicitado; es ahí, donde no son contratados generándose una pequeña afectación pero no en su totalidad ya que viendo de ese punto de vista no es culpa del empleador que no cumpla con el perfil.

La ley de la persona con discapacidad, no establece criterios respecto al grado académico de la persona con discapacidad, siendo un punto sumamente importante para la contratación; muchas de las personas no cuentan con estudios superiores, ni han terminado la secundaria. Además no se les brinda la oportunidad de un puesto de trabajo, por aún tener pensamientos que las personas con discapacidad no rendirían como una “persona normal”. Todo ello, trae consigo un verdadero problema porque las personas con discapacidad piensan que no se les contrata por su condición de discapacidad pero hay muchas veces que ese no es el tema sino otros factores.

Respecto a que si existe un fundamento para no contratar personas con discapacidad, los 4 entrevistados señalaron que no existe ningún motivo para no contratar ya que si se cumple con el perfil la persona con discapacidad tiene el derecho de poder ser contratada.

Si bien, no se llega a contratar a personas con discapacidad no significa que exista un motivo específico, ya como lo señalan los entrevistados, si se abren puestos de trabajos solo que las personas con discapacidad no cumplen con el perfil solicitado; también suele pasar que la empresa aún no cuentan con la infraestructura adecuada para el tránsito de las personas con discapacidad. Tener presente, que la ley está dada y ha de cumplirse no

existen excusas para la contratación de la persona con discapacidad, ya que al no cumplirse las instituciones privadas como públicas serán multados.

Otro tema a referirse es la fiscalización del Estado respecto al cumplimiento de la cuota de empleo, se sabe que está haciendo todo lo posible para cumplir con sus labores; a nivel privados el ministerio de trabajo está queriendo cumplir su rol de fiscalización, tal como se observa con las fiscalizaciones que ha venido realizando en los dos últimos años, siendo no hecha en su totalidad pero se está sacando promedios; a nivel público por parte del Gobierno Regional del Callao manifiesta que el Conadis cumple con solicitarles información vía online para dar alcances de cuantas personas con discapacidad se encuentran laborando.

Aún falta un gran camino por recorrer; alcanzaremos la meta de poder incluir a las personas con discapacidad.

V.- CONCLUSIÓN

De las investigaciones realizadas para el presente trabajo respecto al Derecho al trabajo de las personas con discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo; en base a los resultados obtenidos se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Se ha analizado que no se afecta el derecho al trabajo de las personas con discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo; ya que se están contratando personas con discapacidad no a gran escala pero se está tratando de incluirlos en un puesto de trabajo; también un factor que influye a que las personas con discapacidad piensen que se esté vulnerando su derecho al trabajo es que los descalifican por no cumplir con el perfil solicitado para el puesto de trabajo; un punto que la ley no ha previsto. Por tanto, el supuesto general queda parcialmente comprobado ya que no se está afectando en gran medida el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Se ha conocido que no existe un fundamento para que las empresas no estén cumpliendo con la cuota de empleo, ya que al darse la ley se establece que se debe de cumplir con el porcentaje sino será sancionado; es decir, el empleador tiene que contratar personas con discapacidad para cumplir con la cuota establecida, sin embargo, hay empresas que no contratan porque aún siguen pensando que una persona con discapacidad no podrá rendirles al máximo que solo son una carga o simplemente la infraestructura no es la adecuada para que puedan movilizarse; el pensamiento sigue siendo errado pero se trata de corregir. Por tanto, se comprueba el supuesto específico 1.

Se ha identificado que el Estado no está cumpliendo debidamente con la fiscalización de la cuota de empleo, si bien tanto la Conadis como el Ministerio de trabajo cumplen con sus labores aún se aprecia que no se da en un cien por ciento, si se ha venido realizando visitas pero no se da en forma total, habiendo varias instituciones que no han sido visitadas; sin embargo, en el ámbito privado el ministerio de trabajo ha podido hacer unos cuadros estadísticos donde se puede ver empresas que están cumpliendo con la cuota en el año 2015 y 2016. Por tanto, el supuesto específico 2 queda parcialmente comprobado.

VI.- RECOMENDACIONES

Respecto al presente trabajo de investigación se hace las siguientes recomendaciones

La primera recomendación es que la Ley N° 29973, debería de contemplar el nivel socio-económico de la persona con discapacidad ya que muchos de estas personas no han logrado culminar sus estudios educativos y solo pocos tienen un grado superior, la educación juega un papel sumamente importante para poder postular a una convocatoria; el nivel económico de la persona con discapacidad influye mucho ya que en su mayoría son personas con bajos recursos económicos, y no pueden acceder a una educación. De qué sirve regular un porcentaje para que se contraten personas con discapacidad si al momento de convocar muchos no califican.

La segunda recomendación sería realizar charlas dirigidas a las instituciones privadas y públicas para que tomen conciencia respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad; asimismo, se debería educar a toda la población para no tener conceptos errados los cuales a largo plazo ocasionan situaciones no favorecedoras a las personas con discapacidad

La tercera recomendación el Estado lleve eficientemente la fiscalización de la cuota de empleo a nivel nacional, velar por cumplirse con la normatividad en la Ley N° 29973 Ley de las Personas con Discapacidad. No dejar cabos sueltos, apoyar a que se respeten los derechos humanos de las personas con discapacidad y tratar de incentivar a toda la sociedad.

VII.- REFERENCIAS - ANEXOS

7.1 Referencias

7.1.1 Fuentes Primarias

- Bravo, L. (2017). Entrevista realizada a una persona con discapacidad.
- Castelo, J. (2017). Entrevista realizada a una persona con discapacidad.
- Eche, P. (2017). Entrevista realizada a una persona con discapacidad.
- Portuguez, G. (2017). Entrevista realizada a una persona con discapacidad.
- Ramirez, M. (2017). Entrevista realizada a una persona con discapacidad.
- Gonzales, L. (2017). Entrevista realizada a la Asistente social de la Universidad Nacional Agraria La Molina.
- Lucho, K. (2017). Entrevista realizada a la Trabajadora Social de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte.
- Panesi, G. (2017). Entrevista realizada a la encargada del área de bienestar social de la Empresa AESA Infraestructura & Minería.
- Ydrogo A. (2017). Entrevista realizada al Jefe de la Oficina Regional de atención a las personas con discapacidad del Gobierno regional del Callao.

7.1.2 Fuentes Secundarias

Bibliografía Metodológica

Alvarez-Gayou, J. (2009). *Cómo hacer investigación cualitativa - Fundamentos y metodología*. México: Editorial Paidós Mexicana.

Galeano, E. (2004). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.

Gómez, M. (2016). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.). Buenos Aires: Editorial Brujas.

Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. Recuperado en http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-HILL - INTERAMERICANA EDITORES.

Quezada, N. (2015). *Metodología de la Investigación*. (1ª reimpresión). Lima: Editorial Macro.

Rodríguez, F. (junio, s.f.). La investigación jurídica básica y la investigación jurídica aplicada. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/just/n25/n25a01.pdf>

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1999). *Metodología De La Investigación Cualitativa*. (2ra ed.). Málaga: Ediciones Aljibe.

Sánchez, M. (abril, 2011). La Metodología en la Investigación Jurídica: Características Peculiares y Pautas Generales para investigar en el Derecho. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*. Recuperado de <http://www.rtfed.es/numero14/11-14.pdf>

Solís, A. (2008). *Metodología de la investigación jurídica social*. (3ª ed.). Lima: B y V Distribuidores.

Bibliografía Temática

Alejandro, B. (2016). *Discapacidad y No Discriminación*. (1ª ed.). Buenos Aires: Argentina: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.

Ascue, B. y Baltodano, P. (2008). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima: Perú: Editorial: Thomson Reuters.

- Bolaños, E. (abril, 2014) *El Derecho Laboral y las Personas con Discapacidad en el Perú: Estándares Internacionales y análisis de las Implicancias de la ley General De La Persona Con Discapacidad y su Reglamento*. Artículo de la USMP Recuperado de http://www.derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_10/articulos_investigadores/El_derecho_laboral_las_personas_discapacidad_Elardo_Ricardo_Bolanos_Salazar.pdf
- Borrajó, E. (2014). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (23ª ed.). Madrid: Editorial Tecnos.
- Brogna, P. (2014). *Adulthood, Work and Disability: The work of growing*. México: Trillas.
- Castillo, J. et al (2016). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. (8ª ed.). Editorial Thomson Reuters
- Cortéz, J. (2015). *Análisis de las Principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad* (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6903>
- De Asís, R. (2013). *Sobre Discapacidad y Derechos*. Madrid-España: Editorial Dykinson.
- Figuerola, M. y Inostroza, M. (2006). *Discapacidad y Salud Mental: Una visión desde Senadis*. Chile: Diseño: Alvimpress.
- Informe Mundial de la Discapacidad. (2011). Organización Mundial de la Salud Recuperado de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjZudjOgtzUAhUGKCYKHd1QAfoQFgg6MAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.who.int%2Firis%2Fbitstream%2F10665%2F75356%2F1%2F9789240688230_spa.pdf&usg=AFQjCNGMKPZCGLrlfyw8CZMsnWIAdi1R1g

Jacay, H.. (2005). *Los derechos de las Personas con Discapacidad*. Lima-Perú: Editorial Comisión Andina Juristas.

Lidón, L (2013) *Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer* (Tesis de Doctorado). Recuperada de http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/32238/TESIS%20DOCTORAL_LEONOR%20LID%C3%93N%20HERAS_DEPOSITO%20DEF_PAPEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lupercio, L. (2011-2012). *El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca- Ecuador* (Tesis de Abogado). Recuperada de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/860/1/t352.pdf>

Monge, G, (mayo, 2014) *Diagnóstico: El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo y las Cuotas de Empleo en el Reglamento de la Ley General De la Persona con Discapacidad – entrevista a Pedro Morales Corrales*. Revista THEMIS, edición 65. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10868>

Montoya, A. (2013). *Derecho del Trabajo*. (34ª ed.). Madrid: Editorial Tecnos.

Oficina Internacional del trabajo de Ginebra (2002). *Gestión de las Discapacidades en el Lugar de trabajo*.

Palacios, A. y Barrif, F. (2007). *La Discapacidad como una cuestión de Derecho Humanos*. Lima-Perú: Editorial Cinca.

Raya, E., Caparrós, N., Peña, G. (2012). *Atención social de Personas con Discapacidad: Hacia un enfoque de Derechos Humanos*. Buenos Aires: Editorial Lumen.

Rosas, J. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.

Recalde, C. (2015). *Accesibilidad de las Personas con Discapacidad y la Inclusión Laboral en las Empresas Públicas* (Tesis para título de abogado). Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>

Rodríguez, J. (2014). *El Incumplimiento de la esfera pública en la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad* (Tesis de Maestría). Recuperada de http://master.lareferencia.info/vufind/Record/EC_75dd704404ecc6e4b9a7646243524e75

Samaniego, D. (2006). *Aproximación a la Realidad de las personas con Discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: Editorial Colección Casmies.

Vásquez, F. (2008). *Inmersión en una ciudad con discapacidad* Perú

7.2 Anexos

7.2.1 Instrumentos

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: Personal de Recursos Humanos

Nombre:

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

- 1 Considera ¿Qué se está afectando el Derecho al trabajo de la persona con discapacidad al no conseguir un puesto de trabajo?**

.....
.....
.....

- 2 Si una persona con discapacidad tiene todas las cualidades para desenvolverse adecuadamente y con ello optar por un puesto de trabajo, ¿Por qué no contratarla?**

.....
.....
.....

- 3 La Ley N° 29973 “Ley de la Persona con Discapacidad” establece en su artículo 49° un porcentaje de personas con discapacidad, ¿Cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando?**

.....
.....
.....

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

4 Al establecer un concurso para la contratación de personas con discapacidad tienen un área donde pueda desempeñarse adecuadamente. Explique

.....
.....
.....

5 ¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la empresa?

.....
.....
.....

6 Existe un motivo justificado para no contratar personas con discapacidad.

.....
.....
.....

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

7 ¿Cuántas fiscalizaciones se ha realizado a partir de la vigencia de la Ley N° 29973, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

.....
.....
.....

8 ¿Cuándo fue la última vez que vino a fiscalizarlo el Ministerio de Trabajo por el cumplimiento de la cuota de empleo?

.....
.....
.....

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: Personas con discapacidad

Nombre:

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

- 1. Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?**

.....
.....
.....

- 2. ¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?**

.....
.....
.....

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

- 3. Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?**

.....
.....
.....

4. Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

.....
.....
.....

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

5. Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

.....
.....
.....

7.2.2 Validación De Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA - RECURSOS HUMANOS
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ROXANA CAROLINA CHURA IN SALLA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

91 %

Lima, 22 de junio del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 989179766

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA - PERSONAS CON
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ROXANA CAROLINA CHURA INGA DISCAPACITADA

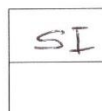
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :



91 %

Lima, 22 junio del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09864199 Cel. 989179761

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: RODRIGUEZ FIGUEROA, JORGE
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ROXANA CAROLINA CHURA INGAULLA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 23 Junio del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 10729462 Telf. 091 123 4567

DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
 ABOGADO CALN N° 1048
 ADMINISTRADOR-CLAP 3363



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ACEJO LUCA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV DEZECUO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTRE VISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ROXANA CAROLINA CHURA INCA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95	%
----	---

Lima, 24 DE JUNIO del 2017

Juan Aceto
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 00992390 Telf. 931290220

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ACEJO LUCA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV DEFECHO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ROXANA CAROLINA CHURA INCAHUA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 24 DE JUNIO del 2017

Luca Acejo
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 00098890 Telf. 931709229

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez José
 1.2. Cargo e institución donde labora: ITA
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ROXANA CAROLINA CHURA INGAUA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 24 JUNIO del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.:

42977746 9807128



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Sedy
 1.2. Cargo e institución donde labora: XLE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ROXANA LAPUANA CHUVA INCAUA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 29 JUNIO del 2017

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

42977746 980712

7.2.3 Matriz De Consistencia

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	<p>¿Cuál es el fundamento que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad?</p> <p>¿Cómo fiscaliza el Estado respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?</p>
SUPUESTOS	La falta del cumplimiento de la cuota de empleo genera la afectación del Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.
SUPUESTOS ESPECIFICO)	<p>El fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo influye negativamente a las personas con discapacidad.</p> <p>La fiscalización del Estado es ineficaz respecto al cumplimiento de la cuota de las personas con discapacidad.</p>
OBJETIVO GENERAL	Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.</p> <p>Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.</p>

DISEÑO DEL ESTUDIO	El Diseño es Fenomenológico y Teoría Fundamentada
POBLACIÓN Y MUESTRA (SI CORRESPONDE)	No corresponde
VARIABLES (SOLO SI CORRESPONDE)	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al Trabajo - Personas con discapacidad

OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORIZACIÓN

Categorizaciones	Definición conceptual	Definición operacional
Derecho al Trabajo	Rosas, hace mención que el Tribunal Constitucional tiene dos conceptos respecto al contenido esencial de este derecho siendo el primero el poder alcanzar un puesto de trabajo y el segundo a no ser despedido siempre y cuando exista una causa justa. Da alusión a que el Estado toma políticas para salvaguardar que la población consiga un trabajo adecuado, y a su vez no poder ser sacado de su lugar de trabajo salvo por causa justa (2015, p.62).	Protección del derecho al trabajo de la persona con discapacidad.

Personas con discapacidad	<p>La Ley General de la Persona con Discapacidad dado en nuestro país, nos dice que la persona con discapacidad tiene una o varias deficiencias ya sean estas físicas, sensoriales, mentales o intelectuales siendo estas permanentes, trayendo consigo un sinnúmero de obstáculos relacionado a las actitudes y el entorno, ya que se muestran impedimentos del ejercicio de los derechos, a su inclusión total en la sociedad e igualdad respecto a las condiciones con los demás.</p>	<p>La obtención de un puesto de trabajo para las personas con discapacidad.</p>
Cuota de empleo	<p>Consiste en el porcentaje dado en la norma para la contratación de personas con discapacidad, siendo para las empresas privadas cuente con más de cincuenta trabajadores será no inferior al 3% de los trabajadores; en el caso de las empresas públicas debe ser no inferior al 5% del total de sus empleados.</p>	<p>El cumplimiento del porcentaje establecido por ley para la contratación de personas con discapacidad.</p>

7.2.4 Fichas De Entrevistas

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: Personas con discapacidad

Nombre: Paola Ruth Eche Quispe

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

1. Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

Si afecta mucho porque son muy pocas las empresas que contratan personas con discapacidad en qué sentido que las empresas no tienen lugares transitables donde pueden caer personas con muletas, con andador y con silla de ruedas; buscan personas que tengan las manos y pies hábiles.

2. ¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

Si me perjudica bastante soy madre de familia de dos niños, que de endeudada no fue como sostenerme estuve alimentándome en comedores, vendiendo caramelos y chocolates en la calle.

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

3. Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

El fundamento que me dieron cuando dejó las muletas, me pidieron un sin fin de cosas, gaste dinero por susto para que no me contraten pase entrevistas psicológicas, para psicológicos y psiquiátricos; postulé a más de 20 empresas las cuales fui rechazada contiendo con exámenes superiores; lamentablemente no solo las personas con discapacidad, sino todos porque vivimos en una burocracia.

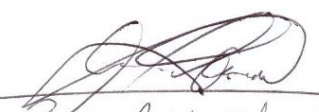
4. Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

Si, he logrado la inscripción en el CONADIS

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

5. Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

En mi caso trabajo actualmente en el Gobierno Regional del Callao, y aquí si se está cumpliendo no se logran a cumplir la cuota por hay personas con discapacidades trabajando


Paola Ruth Eche Alvarado
40362581
980481593

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: Personas con discapacidad

Nombre: JULIO YOFRE CASTELO VASQUEZ

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

1. Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

UNA DURA REALIDAD. EN LA PRACTICA NO SE CUMPLE LA LEY 29973, RESPECTO A LA "CUOTA LABORAL" TANTO DE LAS EMPRESAS PUBLICAS (5%) Y PRIVADAS (3%). LO CUAL, ACTUALMENTE NO SE CUMPLE.

2. ¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

ECONOMICAMENTE, ES MUY DURO PUESTO UNA "PERSONA DISCAPACITADA" CON ESTUDIOS Y CAPACITADA, NO SE LE TOMA EN CUENTA, SIENDO UNA (DE LOS PEORES) REQUISITO LA EDAD, DE MENOS DE 30 AÑOS, LO CUAL CONTRAVIENE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AL TRABAJO.

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

3. Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

PRIMERAMENTE SER "UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD", LUEGO SU EDAD, ESTUDIOS, PERO AUN CUANDO LA PERSONA DISCAPACITADA ES "MOTORA" O QUE USA UNA SILLA DE RUEDAS, Y POR ELLO SOMOS DISCRIMINADOS.

4. Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

SI HE COMPLEDO CON ESTAR INSCRIPTO EN CONADIS.

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

5. Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

LAMENTABLEMENTE NO, PUESTO QUE MUCHAS VECES DEDEMOS A SALIR A LA CALLE A PEDIR TRABAJO, CREANDO UNA "DISCRIMINACIÓN" DEL ESTADO Y "NO FISCALIZA" LA CUOTA LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.


JULIO YOFRE CASTELO VASQUEZ
DNI 25489284
PARAPLEJIA ESPASTICA (SILLA DE RUEDAS)

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: Personas con discapacidad

Nombre: Luis A. Bravo González. Discapacidad intelectual de 8

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

1. Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

Si puesto q' el sector publico no nos tiene en cuenta y nos manifiestan q' no hay presupuesto, segun el cuanto al empresariado privado nos piden perfiles muy altos y la mayoria de Personas con discapacidad no estan preparadas para elegir a esos perfiles y se agudiza en cuanto a q' sus instalaciones no estan adaptadas

2. ¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

La falta de empleo nos empuja a la mendicidad o en otros casos q' se tiene algun tipo de estudios a la venta de caramelos y dulces

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

3. Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

Las empresas privadas nos manifiestan q' sus instalaciones no estan adecuadas, o simplemente ya contrataron al personal falta sensibilidad e informacion

4. Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

si se consiguió, otros por ignorar q: CONADIS existe y otros por falta de medios para inscribirse.

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

5. Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

No, por q' no hay una supervisión efectiva en cuanto a la fiscalización q' es la encargada de supervisar no cumple con su labor.

Luis J. Bravo P.
06602388

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: Personas con discapacidad

Nombre:

Maida Ramirez Ames

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

1. Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

Si apesar que Tenemos derechos
quienes amparan no los cumplen.

2. ¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

Empleos si hay, el problema es que
a las personas con discapacidad
no nos dan
Solo por campaña laboral y nunca
nos llaman

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

3. Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

(No se cumplen)

Que no cumpla con los
requisitos que me piden.

4. Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

Si a través de mi asociación

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

5. Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

No cumplen con fiscalizar
por eso hay municipalidades
que se gastan nuestros
presupuestos en otras cosas.



49248495.

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: Personas con discapacidad

Nombre: GLADYS BERTHA PORTUGUEZ SACAZAR

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

1. Considera ¿Qué se está afectando el derecho al trabajo al no conseguir un puesto de trabajo?

SI, CONSIDERA QUE SE ESTÁ AFECTANDO NUESTROS DERECHOS QUE CUANDO SE CONVOCA LAS VAVAS SON MUY RITAS.

2. ¿Cómo la falta de empleo le perjudica en su vida diaria?

PERJUDICA POR QUE NOSOTROS UTILIZAMOS EL DINERO PARA NUESTROS GASTOS, Y AL NO TENER UN INGRESO COMO VAMOS A VIVIR.

Objetivo Específico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

3. Al postular a un puesto de trabajo, y no contratarlo ¿Cuál fue el fundamento que le dieron?

MAYORITENIE SE ARGUMENTA QUE NO CUENIO CON EL PERFIL.

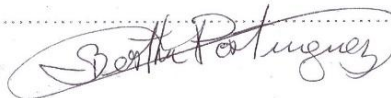
4. Ha logrado la inscripción al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) de ser negativa ¿Por qué no ha conseguido la inscripción?

SI, CUENTO CON LA INSCRIPCION

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

5. Cree que el Estado está cumpliendo con la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo. Explique

EL ESTADO NO ESTA CUMPLIENDO CON LAS
FISCALIZACIONES



25431983

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: BIENESTAR SOCIAL - TRABAJADORA SOCIAL UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO TILUAL UNA - NORTE

Nombre:

KATTY LUCHO REATEGUI

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

- 1 Considera ¿Qué se está afectando el Derecho al trabajo de la persona con discapacidad al no conseguir un puesto de trabajo?

CLARO QUE SI LAS PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES DEBEN DE TENER UNA OPORTUNIDAD YA QUE NO TODOS SON DISCAPACITADOS A NIVEL GENERAL ES DECIR UNOS SON DISCAPACITADOS PORQUE TIENEN PROBLEMAS EN LA VISION, OIDO, MOVILIDAD, SEGUN ESO SE HACE UNA EVALUACION EN UN AREA DONDE PUEDAN RENDIR Y APORTAR A LA EMPRESA.

- 2 Si una persona con discapacidad tiene todas las cualidades para desenvolverse adecuadamente y con ello optar por un puesto de trabajo, ¿Por qué no contratarla?

EN LA UNIVERSIDAD SI TENEMOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN OTRAS EMPRESAS PIENSO PORQUE QUIEREN PERSONAS QUE LES DEN MAYOR RESULTADOS QUE TRABAJEN A PRESION E IMAGINAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO LES VA A RENDIR.

- 3 La Ley N° 29973 "Ley de la Persona con Discapacidad" establece en su artículo 49° un porcentaje de personas con discapacidad, ¿Cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando?

NOOTROS EN LA UNIVERSIDAD MANEJAMOS UN INDICE A NIVEL NACIONAL, PORQUE VA DECLARADO EN LA PLANILLA ELECTRÓNICA YA QUE DEBEMOS CUMPLIR CON LA

CUOTA, NOSOTROS EN TODAS LAS CONVOCATORIAS QUE
HACEROS MENSUALS TRABAJAMOS DE INCLUIRLOS.

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

- 4 Al establecer un concurso para la contratación de personas con discapacidad tienen un área donde pueda desempeñarse adecuadamente. Explique

LA MAYORIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE
ENCUENTRAN TRABAJANDO COMO ASCENSORISTAS Y
A OTROS SE LE DA LA OPORTUNIDAD EN OTRAS
ÁREAS ADMINISTRATIVAS.

- 5 ¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la empresa?

NOSOTROS NO LO VEMOS COMO UNA NECESIDAD SINO
COMO UNA RESPONSA BIEN DA SOCIAL, A PARTE
QUE TENEMOS QUE CUMPLIR CON LA CUOTA DEL 3%

- 6 Existe un motivo justificado para no contratar personas con discapacidad.

LAS EMPRESAS NO CONTRATAN PORQUE PIENSAN QUE NO VAN
A RENDIR. QUE NO TIENEN ABILIDADES PARA PODER
DESENVOLVERSE EN ALGÚN PUESTO, Y ES FALSO EN LA UNIVERSIDAD
CONTAMOS CON UN TRABAJADOR EN SILLA DE RUEDAS QUE ES
MAGISTER Y SU DESEMPEÑO ES COMO UN TRABAJADOR CUALQUIERA

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

- 7 ¿Cuántas fiscalizaciones se ha realizado a partir de la vigencia de la Ley N° 29973, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

HEMOS TENIDO VISITAS, DONDE SE LES DA LA
INFORMACIÓN DE CUANTAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD CONTAMOS.

- 8 ¿Cuándo fue la última vez que vino a fiscalizarlo el Ministerio de Trabajo por el cumplimiento de la cuota de empleo?

EN ENERO DE ESTE AÑO.



GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: Asistente Social UVALM Recursos Humanos

Nombre:

Roz Josefina Luzales Bringer

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

- 1 Considera ¿Qué se está afectando el Derecho al trabajo de la persona con discapacidad al no conseguir un puesto de trabajo?

No, porque se han abierto trabajos en las empresas privadas para los discapacitados

- 2 Si una persona con discapacidad tiene todas las cualidades para desenvolverse adecuadamente y con ello optar por un puesto de trabajo, ¿Por qué no contratarla?

Considero que se debe de hacer más en esta institución no se han presentado

- 3 La Ley N° 29973 "Ley de la Persona con Discapacidad" establece en su artículo 49° un porcentaje de personas con discapacidad, ¿Cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando?

No se han presentado por un puesto de trabajo, pero se tenemos personal discapacitado. Tenemos en carnet de CONADIS 05 trabajadores

de los cuales p3 son con mayor rango de discapacidad

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

- 4 Al establecer un concurso para la contratación de personas con discapacidad tienen un área donde pueda desempeñarse adecuadamente. Explique

Esta de acuerdo a la convocatoria que se realice y se debe tener en cuenta que tipo de discapacidad tiene

- 5 ¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la empresa?

Por supuesto porque no podemos marginar a esta población de discapacitados que en muchos casos contribuyen con un gran sentido de responsabilidad

- 6 Existe un motivo justificado para no contratar personas con discapacidad.

No se debe acatar la ley y tengo conocimiento que en las empresas donde laboran son altamente responsables

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

- 7 ¿Cuántas fiscalizaciones se ha realizado a partir de la vigencia de la Ley N° 29973, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

En esta Institución no han realizado
visitas.

- 8 ¿Cuándo fue la última vez que vino a fiscalizarlo el Ministerio de Trabajo por el cumplimiento de la cuota de empleo?

Hasta el momento no hemos sido
visitados.

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

LUZ J. GONZALES BRINGAS
Licenciada en Trabajo Social
CASP. 2145

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: Jefe de la Oficina Regional de atención a las
Nombre: personas con discapacidad del Gobierno Regional del Callao
Alejandro Yelazo Araníez

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

- 1 Considera ¿Qué se está afectando el Derecho al trabajo de la persona con discapacidad al no conseguir un puesto de trabajo?

De esta forma se está afectando ya que la ley N° 29973 no contempla la situación pecuniaria de las personas con discapacidad, establece que en una entidad pública tener el 5% y en una entidad privada 3%...

- 2 Si una persona con discapacidad tiene todas las cualidades para desenvolverse adecuadamente y con ello optar por un puesto de trabajo, ¿Por qué no contratarla?

Actualmente hay instituciones con mucha responsabilidad social que si contratan a personas con discapacidad para cubrir tipo de trabajo dependiente de capacidad; se está contratando de un tiempo a este se está adecuando que hay mayor apertura, tanto la que estamos en una nivel bajo ya que no hay adecuadas normas...

- 3 La Ley N° 29973 "Ley de la Persona con Discapacidad" establece en su artículo 49° un porcentaje de personas con discapacidad, ¿Cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando?

Dentro del Gobierno Regional del Callao, según lo que me ha informado la oficina de recursos humanos, son más personas con discapacidad dentro del régimen 728, 276 o CAS, estamos pidiendo a la dirección de

trabajo, salud, educación, que también me informen, estamos llegando a unos 10 o 12 personas en total, toda la Región se que no cubre el 5%.

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

- 4 Al establecer un concurso para la contratación de personas con discapacidad tienen un área donde pueda desempeñarse adecuadamente. Explique

Dentro de la administración pública no podemos hacer ni discriminación negativa ni discriminación positiva, no creamos los puestos para personas con discapacidad o sin discapacidad creamos un puesto por necesidad y que era necesario sea cumplida por un perfil específico.

- 5 ¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la empresa?

Creo que es necesario que toda institución cuente con personas con discapacidad, porque es una manera de simular a los trabajadores y la sociedad en sí de que no son personas defectuosas o con problemas, solo son personas que por circunstancias de la vida tienen un tipo de discapacidad por un accidente, tener que estar más allá de tener una discapacidad.

- 6 Existe un motivo justificado para no contratar personas con discapacidad.

No existe motivo, no hay un motivo de porque no contratar si este cumple el perfil adecuado tiene la capacidad de hacer, lamentablemente dentro de nuestra educación en la sociedad tenemos la idea que la persona con discapacidad no va a cumplir con la función o va hacer una carga para la institución; en mi experiencia son los que llegan temprano y se van último.

Objetivo Especifico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

- 7 ¿Cuántas fiscalizaciones se ha realizado a partir de la vigencia de la Ley N° 29973, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

Es una función que le compete al CORASIS es el ente rector en materia de discapacidad, son los encargados de realizar la fiscalización, amonestar y multar a cualquier empresa o entidad pública que no cumpla con el precepto.

- 8 ¿Cuándo fue la última vez que vino a fiscalizarlo el Ministerio de Trabajo por el cumplimiento de la cuota de empleo?

En septiembre han realizado una fiscalización a través de documentos donde informaron cuántas personas con discapacidad tienen en la institución. CORASIS es quien me fiscaliza como Region para ver si cumpliero, lo hace a través de un Director de Fiscalización y monitoreo.


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Gerencia Regional de Desarrollo Social

Ing. Alejandro Yáñez Araujo
Jefe de la Oficina Regional de Atención
a las personas Discapacitadas
OREDIS

GUIA DE ENTREVISTA

(Enfoque cualitativo)

Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

Entrevistado: *Gestión Humana - Rubro área bienestar Social
Empresa AESA Infraestructura & Minería*

Nombre:

Gisella Paresi Asca

Objetivo Principal: Analizar si la falta del cumplimiento de la cuota de empleo afecta el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

- 1 Considera ¿Qué se está afectando el Derecho al trabajo de la persona con discapacidad al no conseguir un puesto de trabajo?

No, las personas con discapacidad lamentablemente no pueden acceder a cualquier puesto de trabajo y eso no cubren sus derechos, es una condición

- 2 Si una persona con discapacidad tiene todas las cualidades para desenvolverse adecuadamente y con ello optar por un puesto de trabajo, ¿Por qué no contratarla?

Si la contratara si cumple con el perfil y tengo el puesto que ofrece

- 3 La Ley N° 29973 "Ley de la Persona con Discapacidad" establece en su artículo 49° un porcentaje de personas con discapacidad, ¿Cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando?

0%, desde la implementación de la ley se han publicado los requerimientos en el ministerio y no cumplen con el perfil.

Objetivo Especifico 1: Conocer el fundamento para que las empresas no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

- 4 Al establecer un concurso para la contratación de personas con discapacidad tienen un área donde pueda desempeñarse adecuadamente. Explique

Todo nuestro puesto Administrativo están cubiertos, cada vez que se abre una plaza esta es publicada también en el portal. En las unidades operativas no es posible contratar personas con discapacidad.

- 5 ¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la empresa?

Es indistinto, la Eficiencia de una persona no se mide por su grado de discapacidad.

- 6 Existe un motivo justificado para no contratar personas con discapacidad.

Ninguno, pero el hecho de que sean personas con discapacidad. Tampoco la pone en una posición preferente, todo son evaluados de acuerdo a un perfil.

Objetivo Específico 2: Identificar si el Estado fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

- 7 ¿Cuántas fiscalizaciones se ha realizado a partir de la vigencia de la Ley N° 29973, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad?

Ninguna

- 8 ¿Cuándo fue la última vez que vino a fiscalizarlo el Ministerio de Trabajo por el cumplimiento de la cuota de empleo?

Ninguna

Administración de Empresas S.A.C.
[Firma]
GISELLA PANESI ASCA
Coordinadora de Bienestar
CASP: 6002